


3 1761 11709855 8







Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117098558>











A1  
S170  
061



Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada

Government  
Publications



---

Operation of  
The Canadian  
Multiculturalism Act

---

ANNUAL  
REPORT  
1988/89

---

Canada







CAI  
SS170  
-061

**Operation of  
The Canadian  
Multiculturalism Act**

---

**ANNUAL  
REPORT  
1988/89**



©Minister of Supply and Services Canada

Cat. No. Ci 95-1/1989

ISBN 0-662-57218-1



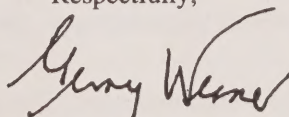
CA1  
SS170  
-061

His Excellency the Right Honourable Ramon Hnatyshyn  
Governor General of Canada  
Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 9 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the first annual report on the operation of the Act. This report covers the 1988/89 fiscal year.

Respectfully,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gerry" and last name "Weiner" clearly distinguishable.

Gerry Weiner

Minister of State  
(Multiculturalism and Citizenship)





## TABLE OF CONTENTS

	<b>FOREWORD FROM THE MINISTER .....</b>	<b>VII</b>
	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>XI</b>
<b>PART I</b>	<b>MAJOR DEVELOPMENTS</b>	
	<i>The Canadian Multiculturalism Act</i> .....	1
	New Directions .....	1
	The Department of Multiculturalism and Citizenship .....	3
	Japanese Canadian Redress Agreement .....	3
	Canadian Race Relations Foundation .....	4
	Canadian Heritage Languages Institute .....	4
	March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination .....	5
<b>PART II</b>	<b>MULTICULTURALISM PROGRAM ACTIVITIES</b>	
	<b>Introduction .....</b>	<b>8</b>
	Projecting the Multicultural Reality .....	9
	Assisting Research and Scholarship .....	12
	Encouraging Exchanges and Cooperation .....	14
	Supporting Institutional Change .....	16
	Preserving, Enhancing and Sharing of Heritage .....	23
	Facilitating Acquisition and Retention of Heritage Languages .....	25
	Working with Communities to Overcome Barriers .....	27
	Preserving, Enhancing and Promoting Multiculturalism ..	31
	Other Initiatives .....	33
	<b>Other Activities .....</b>	<b>35</b>
	Intergovernmental Relations with Provinces and Territories .....	35
	Intergovernmental Relations with Other Countries .....	37
	Canadian Multiculturalism Advisory Committee .....	39

**PART III**

**THE CROSS-GOVERNMENT COMMITMENT**

<b>Introduction .....</b>	<b>40</b>
<b>Activities of Federal Institutions During 1988/89 .....</b>	<b>43</b>
Ensuring Opportunity for Employment and Advancement .....	45
Enhancing the Ability of All Canadians to Contribute .....	48
Enhancing Understanding and Respect for Diversity .....	52
Collecting Data and Research .....	55
Using Language Skills and Cultural Understanding .....	58
Carrying on Activities in a Sensitive and Responsive Manner .....	60

**APPENDICES:**

- A. List of Activities and Plans of Federal Institutions
- B. List of Federal Institutions
- C. Ethnic Origins, Canada, 1986
- D. The *Canadian Multiculturalism Act*



## FOREWORD FROM THE MINISTER

In July 1988, the *Canadian Multiculturalism Act* was unanimously passed by both Houses of Parliament. This is the first annual report on the operation of the Act, which I am honoured to have the privilege to present to Parliament for review by the Standing Committee on Multiculturalism and Citizenship.

Since Confederation, Canadians have achieved much in the process of nation-building. Our political institutions and economic systems have given Canada and Canadians the framework of stability, freedom and opportunity upon which our dynamic, forward-looking society has grown and flourished.

There is an increasing appreciation, however, that the task of nation-building is not one involving political and economic structures alone. It is also profoundly influenced by the social and cultural relationships within our society, between our many peoples and by their participation in the ongoing process of growth and development.

In recognition of this, the Government of Canada, for the first time in history, is responding directly to this essential challenge through the *Canadian Multiculturalism Act*.

The Preamble to the Act emphasizes that, in harmony with the national commitment to Canada's two official languages, the multiculturalism policy of Canada is "designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada."

Simply put, the Act pledges the Canadian government to an active and energetic multiculturalism policy which makes our diversity, and the challenges and opportunities this diversity generates, an integral part of the nation-building process.

The *Canadian Multiculturalism Act* takes us a step beyond the establishment of equality rights – it actively promotes equality; it strengthens our sense of the distinctiveness of our Canadian identity; it contributes to our better understanding and acceptance of each other; it commits the Government of Canada to ensuring that all Canadians can participate fully and without discrimination in defining and building Canada's future.

During this first year of the Act, the Government of Canada has achieved significant progress towards these objectives.

- a) In May 1988, I announced the restructuring of the activities of the Multiculturalism Sector into four new directions directly linked to the commitments set out in Bill C-93, the *Canadian Multiculturalism Act*. Significant new funding was provided to implement these new

directions. The four directions are Race Relations and Cross-Cultural Understanding, Heritage Cultures and Languages, Community Support and Participation, and the Cross-Government Commitment.

- b) On September 22, 1988, the Prime Minister announced the Japanese Canadian Redress Agreement to provide redress to Canadians of Japanese ancestry for injustices they suffered during and after the Second World War.
- c) In the context of this Agreement, the Prime Minister announced the Government's commitment to establish a Canadian Race Relations Foundation to contribute to the elimination of racism and racial discrimination in Canada.
- d) March 21, 1989, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, was, for the first time in Canada, the focal point for a major public education campaign about eliminating racial discrimination. The theme "Together We're Better – Let's Eliminate Racial Discrimination in Canada" emphasized the part that every Canadian can play to help bring about a fairer, more egalitarian society.

Throughout the government, as this Report shows, we have begun to make progress on our commitment to apply the principles of multiculturalism to the policies, programs and practices of all federal institutions – whether they be social, economic or cultural.

We have made solid progress, perhaps even considerable progress; but I also recognize that much remains to be done.

If we are to meet our promise of full and equal participation in our society for all Canadians, then in particular we must not be afraid to admit and identify the presence in Canada of persistent and widespread discrimination; and once recognized, to use all the means available to us to counter this corrupt and corrupting evil.

Racial hatred – prejudice on the basis of colour, of ethnic origin, or religion – is all-too-well documented. It is fact. It must be confronted in all its forms and guises – whether the individual who overtly commits acts of discrimination; the organization which practises double standards because it is indifferent to the principles of fairness, equity and its own responsibilities; or the institution, including government itself, which may be insensitive to the needs and concerns of minorities, and see not the individual but only a stereotype.

The elimination of such intolerance and discrimination is today one of the highest priorities of Canada's multiculturalism policy and will remain so until this critical objective is achieved. Government alone, however, cannot



accomplish this task. What government can do is act as the catalyst to bring together individuals, organizations and institutions to create the partnership by which we as a society collectively respond to this challenge.

Through the same partnership we will continue to address vigorously the participation and service needs of those ethnocultural and visible minority community members most in need of assistance. The difficulties, frustrations and insecurities of many members of these groups – in particular seniors, youth, immigrant and visible minority women – in encountering unfamiliar institutions and practices, and in communicating in a second language, do much to create artificial and unnecessary barriers between these citizens and the Canadian mainstream.

Finally, I will briefly note the establishment of a Department of Multiculturalism and Citizenship, now in the legislative process. Much of the uniqueness and vitality of Canadian cultural life springs from the diversity of its components and the ways in which they have come together, without losing their distinctiveness. By combining multiculturalism with the traditional values of Canadian citizenship, Canadians of all origins are finding new ways to take pride in themselves, in their roots and in helping shape the Canadian identity. Beyond this, as the world is shrinking, we are awakening more and more to the advantages our rich cultural and linguistic heritage give us commercially, diplomatically and as concerned members of a world community.

These are objectives to which all Canadians can contribute, from which all Canadians will benefit. At the same time, they help confirm the continuing health and vigour of the nation-building process.

It is vital, then, that we continue to act to ensure that the rich resources of the Canadian multicultural heritage be developed and shared so they enhance the lives of all Canadians.

As the Prime Minister has said:

***“Multiculturalism is an affirmation of our commitment that Canadians of all ethnic...backgrounds have the right to equal recognition and equal opportunity in this country.”***

The activities described in this Annual Report indicate that Canada's multiculturalism policy is becoming a reality. The accountability process set out in the Act, comprising the tabling of this Report and its review by a Parliamentary Committee, is a crucial element in making sure that we continue to move forward.

The goals we have set for ourselves are not short-term goals which can be reached in one year. Only sustained, persistent effort by all of us will make the principles of this Act a part of the daily lives of all Canadians.

A handwritten signature in black ink, reading "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gerry" and last name "Weiner" clearly distinguishable.

Gerry Weiner  
Minister of State  
(Multiculturalism and Citizenship)

## INTRODUCTION

The *Canadian Multiculturalism Act* was passed unanimously by both Houses of Parliament in July 1988. It became law on July 21, 1988. The Act builds on Section 27 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* which calls for the Charter to be interpreted “in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians.” It also draws its strength from the equality provisions in the *Citizenship Act*, the *Canadian Human Rights Act* and the *Official Languages Act*, and fully supports Canada’s international agreements on human rights.

### The Act

The *Canadian Multiculturalism Act* begins with a Preamble which situates it within the broad framework of civil, political, social and language rights entrenched in the Constitution of Canada, and states that the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as a fundamental characteristic of Canadian society.

It commits the government to preserving and enhancing the multicultural heritage of Canadians “while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada.”

The ten statements of Section 3(1) set out the multiculturalism policy objectives relating to Canadian society as a whole. In Section 3(2), the Act sets forth the specific obligations of all federal institutions to promote and support the policy.

The Act then describes, in Section 4, the role of the Minister in encouraging and promoting a coordinated approach to implementing the multiculturalism policy in all federal institutions.

Section 5 empowers the Minister to take appropriate measures to implement the multiculturalism policy in the programs and activities that the Minister administers.

While the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship has the lead role, Section 6 establishes the responsibility of other ministers to implement the policy, which may include agreements or arrangements with provinces.

Section 7 authorizes the Minister to establish a Canadian Multiculturalism Advisory Committee to assist and advise on any matter relating to multiculturalism.

The necessary financial arrangements for the purposes of the Act are covered under Section 8.

The accountability mechanism to ensure that the commitments to multiculturalism are fulfilled is defined under Sections 9 and 10. They state



that the Minister is required to present to Parliament an Annual Report on the operation of the Act, which is to be reviewed by a Parliamentary Committee.

The first Annual Report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* covers the 1988/1989 fiscal year. It presents Parliament and the Canadian people with a current and comprehensive survey of what the Government of Canada is doing to promote and further the policy objectives of the Multiculturalism Act.

The first Annual Report presents an opportunity to reflect on the degree to which federal institutions are aware of the Act, understand the policy and are taking steps to apply it.

The Report is divided into three parts. Part I reviews the major developments in multiculturalism during 1988/89. Part II covers activities in multiculturalism, highlighting what has been done to support the objectives of the Act. Part III summarizes the activities and decisions taken in support of the Act by approximately 150 federal institutions. A detailed list of these activities is included in Appendix A.

The coming into force of the *Canadian Multiculturalism Act* signalled a new phase in the development of Canadian multiculturalism and represents a strong commitment by the Government of Canada to an egalitarian society in which our fundamental freedoms and multicultural heritage will be preserved and enhanced.

## The Canadian Multicultu- ralism Act

The Act recognizes that the diversity of Canadians is a fundamental characteristic of Canadian society and entrenches in statute the official multiculturalism policy of the Government of Canada. It also establishes clear Ministerial responsibilities for the implementation of the policy across federal institutions and provides a firm legislative basis for multiculturalism programs.

The Act is the first national multiculturalism legislation in the world and is already being closely studied by other governments and foreign experts on Canadian society.

(The Act is reproduced as Appendix D to this report.)

## New Directions

The Minister strengthened the government commitment to carrying out the principles and objectives of the Act by announcing four new directions. They are: the Cross-Government Commitment, and three new program areas: Race Relations and Cross-Cultural Understanding, Heritage Cultures and Languages, and Community Support and Participation.

## The Implementation of the Cross- Government Commitment

The Act mandates all departments and other federal institutions to take into account the cultural diversity of the country in their decision-making.

It gives the Minister responsible for multiculturalism the role of coordinator to assist other ministers in implementing the multiculturalism policy.

To this end, the Multiculturalism Secretariat was established to support the Minister in his role as coordinator and to assist in implementing multiculturalism commitments across the government.

As already stated, there are three major financial and technical assistance programs administered by the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship which have given a new impetus and focus to carrying out the provisions of the Act. Following is an overview of these programs.

### **Race Relations and Cross-Cultural Understanding**

The objective of this program is to assist in the elimination of racial discrimination by supporting community-based organizations and working with key institutions including: justice, education, labour, municipalities, social services and the media.

The emphasis is on joint action through partnerships. Through these partnerships the program:

- builds awareness through public education;
- helps our institutions adapt to Canada's cultural diversity;
- supports community advocacy;
- generates more research about racism and racial discrimination and how to fight it; and
- promotes the shared involvement of all levels of government.

### **Heritage Cultures and Languages**

The objective of this program is to assist Canadians to preserve, enhance and share their rich cultural heritages.

This is achieved through activities which encourage and support:

- literary, performing and visual arts and the creation of documentary resources which reflect Canada's multicultural heritage and identity;
- scholarly research through Canadian ethnic studies; and
- the learning and retention of heritage languages.

### **Community Support and Participation**

The objective of this program is to promote the full and equal participation of all individuals and communities in Canadian life. The program has two parts:

- **Citizenship and Community Participation** supports community-based service organizations which are assisting first-generation Canadians to participate fully in Canadian society.
- **Community Support** provides support to ethnocultural or multicultural organizations addressing community needs.



## The Department of Multiculturalism and Citizenship

On September 15, 1988, the Prime Minister announced the creation of a new Department of Multiculturalism and Citizenship. Bill C-18, an Act to establish the Department of Multiculturalism and Citizenship, has since been tabled in Parliament.

This Department is a crucial development in the citizenship and national identity aspects of our nation-building. It is further evidence that the government has incorporated our cultural diversity into its decision-making apparatus, thereby strengthening national integration.

By making our diversity an essential ingredient of being Canadian, the Department will enhance and solidify national identity. It will do this through program areas which combat racism; promote the sharing of heritages; enhance the participation abilities of new Canadians; provide citizenship education and services for the acquisition and proof of Canadian citizenship; and assist the development of literacy skills.

## Japanese Canadian Redress Agreement

In keeping with the spirit of social justice inherent in the Multiculturalism Act, the Minister successfully negotiated a Japanese Canadian Redress Agreement. On September 22, 1988, the Prime Minister announced the Agreement to provide redress to Canadians of Japanese ancestry for injustices they suffered during and after the Second World War. Speaking in the House of Commons, he stated:

*"Mr. Speaker, most of us, in our own lives, have had occasion to regret certain things we have done. Error is the ingredient of humanity. So too is apology and forgiveness.*

*We all have learned from personal experience that, as inadequate as apologies are, they are the only way we can cleanse the past so that we may in good conscience face the future.*

*Mr. Speaker, I know I speak for Members on all sides of the House in offering to Japanese Canadians the formal and sincere apology of this Parliament for those past injustices against them, their families and their heritage, and our solemn commitment to Canadians of every origin that they will never again be countenanced or repeated."*

As symbolic redress for the injustices, the Government offered:

- \$21,000 individual redress for those who, during this period, were subjected to internment, relocation, deportation, loss of property or otherwise deprived of the full enjoyment of fundamental rights and freedoms;

- \$12 million to the Japanese Canadian community, through the National Association of Japanese Canadians, to undertake activities or programs that contribute to the well-being of the community or that promote human rights;
- \$12 million, on behalf of Japanese Canadians, matched by a further \$12 million from the Government of Canada, for the creation of a Canadian Race Relations Foundation that will foster racial harmony and help to eliminate racism;
- to clear the names of persons of Japanese ancestry who were convicted of violations under the *War Measures Act* or the *National Emergency Transitional Powers Act*;
- to grant Canadian citizenship to persons of Japanese ancestry still living who were expelled from Canada or had their citizenship revoked during the period 1941 to 1949.

The Japanese Canadian Redress Secretariat was officially opened in December 1988. By March 31, 1989, 3,000 individual payments had been made to eligible Japanese Canadians throughout Canada and around the world.

## Canadian Race Relations Foundation

In the context of the Japanese Canadian Redress Agreement, the Prime Minister announced the Government's commitment to establish a Canadian Race Relations Foundation with a \$24 million endowment. The purpose of the Foundation is to contribute to the elimination of racism and all forms of racial discrimination in Canada. The Speech from the Throne in April 1989 committed the government to introducing the necessary legislation in the House of Commons during the next parliamentary session. The Foundation will serve as a national resource for community groups, researchers and the general public to further understanding of racism and racial discrimination in Canadian society, and to develop effective policies and programs in the area of race relations.

## Canadian Heritage Languages Institute

In August 1988, the Minister tabled Bill C-152, an Act to establish a Canadian Heritage Languages Institute, which will encourage the preservation and use of heritage languages throughout Canada. This Bill died on the Order Paper at Third Reading stage when that session of Parliament ended.

A new Bill, C-37, was subsequently introduced in the following session.

This Bill establishes an Institute that will focus on national teacher training and program development, the production of Canadian-oriented learning

## March 21, International Day for the Elimination of Racial Discrimination

materials, public education and research into all aspects of Canada's heritage languages.

March 21 marks the day in 1960 when peaceful demonstrators against apartheid were killed and wounded in Sharpeville, South Africa. In 1966, the United Nations General Assembly passed a resolution proclaiming March 21 as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, in commemoration of this tragic event. In 1988, ministers attending a Federal/Provincial/Territorial Ministerial Conference on Human Rights agreed to officially mark the day in Canadian jurisdictions.

In 1989, for the first time, a national public education campaign focused around March 21. The day was marked by a wide range of activities promoted and supported by Multiculturalism and Citizenship Canada, as well as other levels of government, community associations, race relations advocacy groups and many institutions.

An Information Kit designed as the central promotional vehicle contained a poster, "21 Things To Do" brochure, a Resource Guide of publications, videos and films useful in race relations training and education, and stickers. These materials all utilized the campaign's slogan Together We're Better—Let's Eliminate Racial Discrimination in Canada." On the day itself, the Minister launched a new publication called *Eliminating Racial Discrimination in Canada*, which highlights the legislation, policies and initiatives developed by the federal government to ensure equality among all Canadians. A television public service announcement showing examples of racial discrimination and the need to understand each other better was also distributed to 95 stations across the country.

Other components of the campaign included a "Together We're Better" contest for teenagers, co-sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada and Smith Corona Ltd. The contest ran in the February/March 1989 issue of *TG Magazine* and invited readers to send in stories, poems, articles or ideas expressing their thoughts on eliminating racial discrimination of all kinds.

Projects undertaken by municipalities, organizations and institutions, with program involvement, included awareness-raising activities such as mayors' proclamations of March 21, round-table discussions, and events in many schools which focused on the need to eliminate racial discrimination. About 52 municipalities throughout the country participated in this first major campaign. Some examples of the different activities are highlighted in the following regional entries.



## *Regions*

At a breakfast meeting in Toronto, the Minister brought together about 400 community, business and municipal leaders, and concerned citizens active in the race relations area.

In Montréal, the Minister met with 90 representatives of the principal social institutions in the Montréal Urban Community (hospitals, health and social services, unions, universities, colleges, municipalities, police force, public transit) to discuss the urgent need to adapt to the needs of a diverse population. He also offered them the assistance of his Department.

The Edmonton Multicultural Society worked with 12 community groups to sponsor a theatrical performance, an essay and poster contest, and a public education campaign.

In Vancouver, there was a round table discussion on race relations among prominent individuals and organization representatives; discussions among elected and administrative municipal officials; and an announcement by the mayor of Vancouver of a series of public fora on inter-group relations as they pertain to immigration, real estate and investment.

The Citizenship Council of Manitoba was funded to implement a comprehensive public education strategy to promote awareness and observance of March 21 as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

The City of St. John's invited members of its Ethnocultural Association to be special guests of the mayor at City Hall. The Regional Office worked with provincial officials to develop a proclamation issued under the hand of the Minister of Justice for the Province of Newfoundland. In addition, a working committee involving representatives of multicultural organizations organized a major mailing of information, a press conference, radio and television interviews with members of the multicultural community, public service announcements, articles in various newspapers and magazines, and display booths.

In the Northwest Territories, local and territorial newspapers promoted March 21 through articles discussing human rights, multiculturalism and race relations in the N.W.T. Most schools participated by special theme posters and essay exercises. Kits were distributed and well received. Extra posters were displayed in downtown malls, the post office, local businesses and other public areas.

In North Bay, Ontario, 1,000 students from four schools commemorated March 21 by producing posters, drawings, poems, essays, songs, skits and debates on the topic of racial discrimination.

The Citizenship Council of Saskatchewan organized a public workshop on employment equity in Air Canada, the CBC, the RCMP and the Public Service Commission.

---

## PART II      MULTICULTURALISM PROGRAM ACTIVITIES

---

### INTRODUCTION

*“The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada...”*

*- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)*

A priority and a major challenge in 1988/89, the first year of its operation, was putting in place the means to carry out the new responsibilities of the Act. It required a reorganization both of the Multiculturalism Sector, and of Multiculturalism programs. In addition, in-service training for staff administering the programs was needed, as well as preparation for the establishment of the new Canadian Multiculturalism Advisory Committee, provided for in Section 7.

Throughout this period it was important to maintain a high level of service to the public, and to work actively with partners across Canadian society to develop initiatives in line with the new directions of the multiculturalism policy of Canada.

Within his own Department, the Minister administers three Multiculturalism assistance programs – Race Relations and Cross-Cultural Understanding; Heritage Cultures and Languages; and Community Support and Participation – designed to meet the policy objectives in Section 3(1) and the range of activities described in sub-sections 5(1)(a) through (i) of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This part of the Annual Report includes an outline of activities representative of those supported by the Department during the year. This information is intended to complement rather than duplicate that already available in the Annual Report for the Department of the Secretary of State, and in Part III of the 1988/89 departmental Estimates. It expands significantly on the program highlights set out in these reports. For information on financial and human resources available to the Multiculturalism programs in past, current and future years, these documents should be consulted.

The following entries, which are by no means exhaustive, illustrate the scope of national and regional activities supported by the three programs.



## PROJECTING THE MULTICULTURAL REALITY

*“encourage and assist individuals, organizations and institutions to project the multicultural reality of Canada in their activities in Canada and abroad ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(a)

Both in the day-to-day activities of the Department, and through the Multiculturalism programs, the Minister supports and promotes the many benefits of Canada's multicultural reality. In this regard, many national, regional and international activities were supported. In addition, departmental staff worked directly with groups and institutions to increase public understanding of the multiculturalism policy and of Canadian ethnocultural diversity.

### National

Funding was provided for the creation of a new multiculturalism Gemini and a Prix Gémeaux as part of the annual awards shows of the Canadian Academy of Cinema and Television. The new awards honour excellence in television programming that best portrays Canada's diversity. In November 1988, the first of these awards was presented. The multiculturalism Gemini went to *Degrassi Junior High* produced by Playing with Time Inc. for CBC TV. The Prix Gémeaux du multiculturalisme went to *Le petit journal* produced by Télévision Quatre Saisons for Radio-Canada. The Department has contracted with the Academy of Canadian Cinema and Television to administer these awards for five years.

Funding assistance to script development helped to make possible a 13-part television series called *Inside Stories*, shown on CBC national and regional networks. The series of half-hour dramatic films depict the reality and diversity of Canadian ethnocultural experience, providing many opportunities for actors, writers, directors and producers from ethnocultural communities.

*Canadian Portraits/Visages du Canada*, a half-hour film in English and French versions, and an accompanying study guide, were produced in cooperation with the Canadian Government Expositions and Audio-Visual Centre. These are designed as educational tools to trigger discussion on the contribution of all Canadians to the life of this country, and to explore issues relevant to multiculturalism. They were produced in video format for the widest possible distribution.

## Regional

Preliminary work was undertaken on a joint project with National Archives and the Canadian Museum of Civilization, entitled *In Search of the Canadian Image*. This involves researching archival film footage on the immigrant experience in Canada. The result will be a major multi-media exhibit at the Museum of Civilization in 1992.

The Multicultural Association of the Northwest Territories sponsored a number of cultural awareness events. On these occasions, officials of the Department and of the Legislative Assembly of the Northwest Territories gave presentations on the subject of citizenship and race relations.

The third week in February has been proclaimed "Multicultural Week" in British Columbia. The Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies (AMSSA) received support from the Department to coordinate events marking this week. These included an exhibit of children's multicultural art in cooperation with the Community Arts Council, a Symposium on Multicultural Health, a session hosted by the Federal Business Development Bank, the opening of a multicultural resource library, and other festival events.

In Alberta, special editions of *The English Express* and *Prairie Link* were funded, focusing on the *Canadian Multiculturalism Act* and the diverse nature of Canadian society. *The English Express* developed a special edition on Aboriginal history and culture in Alberta, for ESL and literacy students.

The Multicultural Council of Saskatchewan received support for the production of public service announcements carried on television in the province, and for the production and distribution of a quarterly news magazine that has a regular circulation of over 6,000 copies. The news magazine helps to create awareness of our multicultural reality, and of related issues and approaches.

Presentations on the *Canadian Multiculturalism Act* and its implications in Manitoba were made by regional staff to the Winnipeg Education Centre, the School of Social Work at the University of Manitoba, and the Manitoba Multicultural Resources Centre.

The Davenport-Perth Neighbourhood Centre in Ontario received support for a community awareness program involving issue-based workshops and cultural skills development sessions to help prepare young people to function effectively in a culturally diverse community.

The Black Theatre Workshop of Montréal received support for the production of *Forever Free*, a play which toured Montréal schools and served to introduce young people to the history of Blacks in Canada.

The Blue Shoe Theatre Company in Nova Scotia received funding to present the play *New Canadian Kid* to over 50 schools, libraries and community groups in the province. The play dealt with multiculturalism and racism issues.

The P.E.I. Multicultural Council met with several community groups to promote multiculturalism and raise awareness among the general public of concerns and issues of ethnocultural communities.

### *International*

Multiculturalism and Citizenship Canada, in cooperation with the Canadian Commission for UNESCO, undertook planning for an October 1989 international symposium in Calgary on "Migration and the Transformation of Cultures in Canada"

The Department also participated in an Organization for Economic and Cultural Development (OECD) research project on Education and Language and Cultural Pluralism, and in an international conference on Multicultural Education in the Commonwealth.

## ASSISTING RESEARCH AND SCHOLARSHIP

*“undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(b)

In the past two decades Canadian scholars and researchers have begun to deal systematically with the presence and contributions of minorities in Canadian society. Their studies provide us with additional valuable information about the rich diversity of our multicultural heritage as well as the challenges and opportunities which this diversity represents.

In addition, the community histories, databases and other reports provide teaching materials for educators, allow information to be shared with professionals working in various fields, and contribute to the knowledge necessary to develop appropriate multiculturalism policy and program responses.

Two new volumes were produced in the *Generations Series*, which are scholarly histories of ethnocultural communities in Canada: *A Bittersweet Land: The Dutch Experience in Canada* and *Coming Canadians: An Introduction to a History of Canada's People*. Co-published with McClelland and Stewart Ltd., there are now 15 books in the series.

With federal support, Dr. Charles Ungerleider of the University of British Columbia developed the first Canada-wide database and annotated resource guide on literature and programs dealing with race relations and cross-cultural training.

As part of the restructuring of the Multiculturalism programs, the terms of reference for the establishment of chairs of study were expanded to provide for multi-ethnic as well as ethno-specific Chairs of Study. The first multi-ethnic chair under the new guidelines was the Robert F. Harney Professorship and Program in Ethnic, Immigration and Pluralism Studies at the University of Toronto. In addition, the Chair in German-Canadian Studies was established at the University of Winnipeg.



Several studies and other research activities were undertaken or commissioned by the Policy and Research Directorate, such as:

- establishment of a multiculturalism database;
- opinion research overviews;
- study of persons speaking neither English nor French;
- overview of research on housing discrimination;
- minority institutional participation;
- multiculturalism graph book;
- visible minorities graph book;
- mother tongue transfer;
- studies linking ethnicity to employment in a number of occupations;
- employment discrimination against visible minorities;
- studies on ethnocultural community integration;
- a bibliography on non-traditional ESL;
- reports for the Tourism, Culture and Multiculturalism Conference.

Other studies were funded under the Canadian Ethnic Studies component of the Heritage Cultures and Languages Program. These included:

- "A Semantic Study of Degrees of Acculturation and Religious Conversion in a Lao-Canadian Community" by Dr. James Placzek at the Institute of Asian Research in Vancouver;
- "Canada's Métis: An Ethnic Group without an Identity" by Drs. Evelyn Peters and Mark Rosenberg at Queen's University in Kingston;
- "Les héritiers: la seconde génération sépharade à Montréal" by Mikhaël Elbaz at Laval University;
- "Coping with Marginality: A Comparative Study of Two Scottish Communities in Cape Breton Island, 1871-1988" by Professor Pieter J. de Vries at Concordia University in Montréal;
- "Segmentation de l'économie et ethnicité, Québec 1971, 1981, 1986" by Denise Helly of the Institut québécois de recherche sur la culture.

## ENCOURAGING EXCHANGES AND COOPERATION

*“encourage and promote exchanges and cooperation among the  
diverse communities of Canada ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(c)

Multiculturalism policy, as it has evolved, provides increased opportunities for Canadians from all cultural backgrounds to come together in different settings, and to contribute fully to Canadian society. The settings can be strictly social, but more often than not they provide opportunities for people of different backgrounds to work together to deal with common problems. These very productive exchanges are characterized by a recognition of a reciprocal right to express one's views and values – a reciprocity implicit in the acceptance of multiculturalism as a national policy.

The following activities support the policy objectives of promoting the “full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society” and promoting the “understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins”.

### *National*

The Canadian Ethnocultural Council has been funded over the years to provide a forum for communication and cooperation among ethnocultural and visible minority groups. The Council's briefs to the federal government and parliamentary committees have brought forth the concerns of ethnocultural and visible minority groups in areas such as: the Constitution, day care, broadcasting, employment equity, the Census, access to cultural agencies, immigration and multiculturalism. In March 1989, the Council published *Not So Visible*, an analysis of the first reports by corporations under the *Employment Equity Act*.

Funding support was made available to the International Youth for Peace and Justice Tour, which brought together Canadian and third world youth on a cross-country tour of schools, including schools in the Arctic. Young people share their cultural experiences and use this interaction as a basis to prepare interesting and innovative interactive models in a multicultural society.

A special initiative of the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education was a pilot project jointly funded by Multiculturalism and Open House Canada, for an exchange involving young Canadians of various ethnocultural backgrounds from the Vancouver and Scarborough School Boards.

## *Regional*

The Winnipeg Boys and Girls Club received assistance to hold a provincial conference on intergenerational issues and institutional change.

The Multicultural Council of New Brunswick has initiated a strategy to reach out to communities in the north of the province. They have also laid the groundwork for a mini-Multicultural Association in the Miramichi, in the area of Chatham and Newcastle.

Support was provided to the Regroupement ethnoculturel Saguenay-Lac-St-Jean to hold a regional "colloque" in October 1989 on intercultural relations and multiculturalism in the Québec context.

## SUPPORTING INSTITUTIONAL CHANGE

*“encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(d)

Institutions affect all Canadians – their educational and career opportunities; their treatment under the law; their portrayal in the media; their access to health and social services; their chances for jobs; their business opportunities; and their access to support for cultural activities.

The government promotes acceptance and implementation of the multiculturalism policy in all major Canadian institutions. This is accomplished by establishing working partnerships with key organizations in all the major institutional sectors of Canadian life, and by setting an example in the way its laws, policies and services touch federal employees, clients and taxpayers.

The following entries are organized around these different institutional sectors. They demonstrate that a certain amount of progress has been made by institutions to become “respectful and inclusive of Canada’s multicultural character”. However, much remains to be done to attain our objective of “full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society” through encouragement of “the social, cultural, economic and political institutions of Canada”.

### Municipalities

Action at the local level is central to efforts to promote institutional change. In addition to working with individual municipalities, the Department supports efforts by the Federation of Canadian Municipalities to undertake activities in the field of race relations.

The Federation’s National Action Committee on Race Relations encourages municipalities across Canada to establish their own race relations committees, and urges the mayors and aldermen to promote equality of opportunity at all levels of municipal services. The National Action Committee held its Second National Symposium on Municipal Race Relations to encourage local governments to be on the leading edge of social change, particularly to develop policies and programs to address the needs of



their diverse communities. In addition, the Federation promoted a number of initiatives to mark March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. It also published two of four planned publications in a race relations series:

- 1) *Getting Started: Local Government and Community/Race Relations;*  
and
- 2) *Dealing with Diversity: Multicultural Access to Local Government.*

## Public Transit

The Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal received assistance for a pilot project to develop training programs to assist in the elimination of racially based incidents in the public transit system.

## Social Services

With federal support, the United Way of Greater Toronto undertook a Multicultural Development Program. Six member agencies participated in a process of planned organizational change to dismantle organizational barriers to the full participation of ethnocultural and visible minority groups in community and social services.

The Children's Aid Society of Metropolitan Toronto received assistance to develop cross-cultural training programs for 1,500 full-time, part-time and voluntary workers in the organization. The Society will document the experiences and produce a manual for other Children's Aid Societies and other social services agencies across Canada.

Officials in Toronto worked with other funding and mainstream service providers to develop policies and strategies for improving access.

## Health Services

Staff of the Department's Citizenship and Community Participation Program worked with the Seniors Secretariat of National Health and Welfare on production and distribution of the Canadian Public Health Association report of the National Workshop on Ethnicity and Aging. The workshop was sponsored by the Minister of State (Seniors), the Canadian Public Health Association, the Department of National Health and Welfare, the Department of the Secretary of State, the National Advisory Council on Aging, and the Canadian Association of Gerontology.

Community Support and Participation provided funding for provincial workshops leading up to, as well as for, the first National Conference on Multicultural Health in Toronto in March and April of 1989. The Department of National Health and Welfare contributed towards both the National Conference and the operational costs of the Canadian Council on

Multicultural Health. The conference provided a forum for about 700 health care practitioners, educators, public servants and representatives of immigrant-serving agencies and ethnocultural communities from across Canada, to exchange information and views about the current state-of-the-art of multicultural health care in Canada.

The Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of B.C. sponsored a Multicultural Health Symposium in Vancouver. It was held to discuss the implications for health care workers of working with minorities. A larger-than-expected turnout heard speakers and panels and took part in workshops on 20 subjects under the theme "Achieving Health for All in a Multicultural Society".

In February 1989, the Minister of Health and Welfare and the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship released the Report of The Task Force on the Mental Health Needs of Immigrants and Refugees, *After the Door Has Been Opened*. The Report is the result of a two-year task force commissioned by the two departments to examine the mental health stresses faced by immigrants and refugees in adapting to a new homeland with different cultural and linguistic traditions. It contained 27 recommendations on what various levels of government, professional associations, academic institutions, etc. might do to prevent problems and respond to the needs of immigrants and refugees. The report was forwarded to provincial ministers, community groups, professional associations and the media. As a follow-up to the Task Force Report, the two departments are commissioning a study of the feasibility of establishing one or more "centres of excellence", which could serve as a focus for research and training or as clearing houses for information.

The Montreal Children's Hospital initiated a pilot project for staff on intercultural training and sensitization programs to encourage institutional change and the building of community linkages. The hospital has become a bilingual cross-cultural regional resource centre for hospitals in the Montréal area.

A conference on ethnicity and its impact on health issues was held in Manitoba in February. It led to the formation of the Manitoba Council for Multicultural Health.

Regional officials participated in the planning, design and implementation of a research project on mental health and minorities under the auspices of the Canadian Mental Health Association, Ottawa Chapter.

## Media

The Department hosted, in cooperation with the Canadian Multiculturalism Council, a National Forum on Multiculturalism in Broadcasting in May 1988. The forum, called *Reflections from the Electronic Mirror*, brought together members of professional organizations in the broadcasting industry and senior officials from the Department of Communications, the associated regulatory and cultural agencies (including the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, the Canadian Broadcasting Corporation, and Telefilm) and ethnocultural and visible minority community representatives.

In addition to the film projects noted earlier, Inner City Films Inc. received funding to produce a documentary video called *Where's the Colour: Racial Minorities and the Media*. The video examines how the media influences the lives of visible minorities and the Canadian population as a whole.

## Education

### National

The Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education (CCMIE), an association of provincial and territorial organizations established to foster and support multicultural and intercultural education in Canadian schools and communities, continued its efforts to encourage school curricula which give opportunities for all students to participate in the development of their own particular culture, and to share their cultures with others. One of their ongoing activities is a journal called *Multiculturalism* which is distributed by subscription to educators and school administrators across Canada.

The Department participated with the Canadian Government Expositions and Audio-Visual Centre in funding a multi-media production entitled *Making Faces: the culture behind making and wearing masks*. The film, video and teachers' resource guide (all available in both English and French) were designed for use in primary and secondary institutions.

Professor Mary Ashworth received funding for the writing of a history of Canada's children, taking into consideration the diverse ethnocultural backgrounds of the children and the events which may have influenced them. The book is expected to be a useful resource for educators, and to assist Canadians to reach a higher degree of sensitivity to people from other cultures.

Funding was provided to Intercultural Social Sciences toward the publication of a book entitled *Assessment and Placement of Minority Students*.

A grant was given to Kagan and Woo for the publication of *Innovative Multicultural Teaching*, a guide for teachers edited by Vincent D'Oyley and Stan M. Shapson.



## *Regional*

In Alberta, the Edmonton Public School Board sponsored a Multicultural Home and School Project to help immigrant and refugee children adjust to the school system in Canada and sensitize teaching staff to multicultural philosophies and programs. Delton Elementary School developed a curriculum with a focus on multiculturalism. Alex Taylor Elementary School promoted racial equality and worked to enhance community participation in dealing with multicultural issues. Rocky Mountain House School District promoted knowledge of Japanese culture among rural Albertans. The Multicultural Communications Foundation worked on incorporating the study of Gandhi's philosophy of non-violence into the grade seven curriculum for young Albertans. An Intercultural Education Team undertook a study of the impact of multicultural policies and programs in the Edmonton Catholic School Board.

Assistance was provided to Manitoba Education for the promotion of Multicultural Week in the schools. The Manitoba Association for Multicultural Education was funded for a joint project with the social studies chapter of the Manitoba Teachers Society to sensitize educators to multicultural issues.

Regional officials worked closely with major educational institutions such as the University of Manitoba, University of Winnipeg, Brandon University, Red River Community College (Centre for Intercultural Development) and School Divisions to initiate and monitor projects and programs designed to promote intercultural understanding and racial harmony.

In Newfoundland, two projects gave high visibility to cultural diversity within the school system. The development of a resource directory of multicultural education materials and the publication of newsletters for teachers, supplemented by workshops for their effective use, will enable educators to better incorporate multicultural issues in the school curriculum. Visits by members of various ethnocultural communities to the schools in a rural area of Newfoundland met with great enthusiasm and added new depth and perceptions to the Canadian Cultures course.

In Nova Scotia, the Atlantic provincial multicultural education councils organized a conference "Multicultural Education in Atlantic Canada: Awareness and Action". The conference attracted 100 educators and trainers. It focused on increasing understanding and appreciation of the cultural diversity of the region, race relations, and ways to include multiculturalism in training curricula used by media and adult/youth educators.

Dalhousie University received a grant for "Race Relations in the University: Educational Access and Employment Project". The University hired two



consultants to design an organizational model for the delivery of employment equity policies and to review the Transition Year Program for Black and Native students.

In P.E.I., race relations and multiculturalism were the focus of two workshops at the 1988 national annual conference of the Canadian Association for Community Education, held in Charlottetown.

The Canadian Human Rights Foundation received funding for a conference and three outreach programs on Multiculturalism and Section 27 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The aim of the project was to increase awareness of and encourage discussion about Section 27 among judges, lawyers, law professors and others.

Continuing support was provided to the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP), and to its Police Multicultural Liaison Committee, to assist with police/minority initiatives across the country in the areas of recruitment, training and community liaison.

Calgary City Police conducted a multicultural relations conference to highlight the essential role of law enforcement agencies in a multicultural society.

The Chinese Benevolent Association of Winnipeg spearheaded a symposium on crime prevention through community education. It attracted representatives from visible minorities, the Winnipeg police force, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the legal profession.

In conjunction with the RCMP and the Ethnocultural Association of Newfoundland and Labrador, officials of the Department assisted in organizing a three-hour seminar on the hiring of visible minorities in the Force.

Officials in Nova Scotia worked with the RCMP to assist their efforts to increase visible minority representation on the Force. The RCMP organized career information sessions in the Halifax/Dartmouth area.

In Ontario, regional officials met with senior administrators of the Ontario Provincial Police to make a presentation on the multicultural make-up of the province.

Québec Region awarded a grant to the Montréal Police for a training program in intercultural relations for 5,400 officers of the Force.

## Justice/ Policing

### National

### Regional

## Labour

Financial and technical assistance was made available to the Canadian Labour Congress for activities to provide cross-cultural and race-relations training to union representatives, to combat racism and racial discrimination in the workplace, and to promote the full participation of minorities in union activities.

## Business

The Federal Business Development Bank (FBDB), working with the Multiculturalism Secretariat, developed an outreach program to the ethnocultural business community. Ethnocultural advisory committees were set up in five major Canadian cities, and plans for additional committees are under way. Over 100 ethnocultural business organizations are affiliated with these Committees, which have become a major source of consultation for governments and the private sector in addressing concerns of the ethnocultural business community.

Small Business Week is a national event held annually at the end of October to honour the contributions of small- and medium-sized businesses to the Canadian economy. As a result of the development of Ethnocultural Advisory Committees, Small Business Week '88 included, for the first time, special activities across the country focused on ethnocultural entrepreneurs.

A presentation entitled "Good Race Relations is Good Business" was developed for use at an April 1989 meeting of the Board of Trade of Metropolitan Toronto. The presentation was designed to encourage the corporate sector to engage in positive activities in the field of race relations. A similar presentation is being developed into a short video for use by Chambers of Commerce, Boards of Trade, business and professional associations, and chief executive offices of corporations and businesses.

Multiculturalism was a co-sponsor of the first National Tourism Conference on Tourism, Culture and Multiculturalism, called "Making Connections," held in Montréal in April 1988. This conference explored the tourism potential of culture and multiculturalism.

## PRESERVING, ENHANCING AND SHARING OF HERITAGE

*“encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(e)

The richness of Canada's multicultural heritage provides ample opportunities to explore and develop all aspects of culture: culinary, linguistic, artistic, spiritual, and intellectual. To this end, the following activities were supported.

### National

The Department held a National Conference on the Folk Arts in Winnipeg in March 1988 in partnership with the Canadian Conference for the Arts. The conference objectives were to review developments in the folk arts in Canada, to examine the current issues in this community, to discuss directions for the future, and to identify opportunities for the Canadian government and its national agencies to assist in their further development. Senior representatives of more than a dozen federal cultural agencies were present and heard the views of delegates.

In the summer of 1988, the annual Canadian Heritage Festival was held in the National Capital Region, with activities in both Ottawa and Hull, as part of the National Capital Commission's "Destinations" Program. National auditions were held and dancers, musicians and singers were selected from every province and territory, and from diverse cultural backgrounds. The Festival is an important opportunity for these participants to receive training in the various disciplines required to stage a complex show. In addition, numerous opportunities were provided for the general public to learn about other cultures – religion, visual and performing arts, food, dress and contributions in science and other fields.

The Department supported a wide range of writing, translation and publication projects which focus on unique aspects of the multicultural heritage in Canada, thus making these works more widely available to Canadians. These include:

- the translation of a manuscript entitled *Das Elfte Jebot (The Eleventh Commandment and Other Stories)* by Jack Thiessen from low-German to English. The translation allows access to parts of the Mennonite heritage which have been inaccessible to other Canadians;
- the publication of a novel by Gloria Kupchinko Folick, *Chickenman*, about a prairie farmer who, close to death, looks back on his life,

dreams and aspirations. It reveals to the larger Canadian community the history of an important prairie ethnocultural community, in a way that only imaginative and compelling works of fiction can;

- the publication of a novel by Sharon Drache, *Ritual Slaughter*, which sheds light on the culture and experiences of a Hassidic Jewish sect – a group little known to most Canadians.

## Regional

Heritage Day Festivals were held throughout Alberta, at locations including Edmonton, Calgary, Grande Prairie, Jasper and Fort McMurray.

Assistance was provided to the Manitoba Multicultural Resources Centre for a high-quality exhibition of photographs, documents and artifacts from 47 ethnocultural communities, which toured in rural areas.

Community people and professionals in the Faculty of Education of the University of Manitoba conducted a unique series of workshops on the making and playing of steel band instruments.

At the annual “Folk on the Rocks” music festival in the Northwest Territories, Aboriginal and other cultural groups provided an entertaining view of their way of life, political concerns and cultural values through music and song representative of the northern perspective and experience.

In Ontario, the Indian Classical Dance School received support for a project called “Dance of the Marigold”, a series of multicultural workshops for a school-age audience on different forms of cultural expression.

Assistance was provided to the National Doukhobor Heritage Village in Verigin, Saskatchewan, for a heritage celebration in July. The event served to reinforce a sense of community among Doukhobors, but also provided an opportunity for others to learn more about the Doukhobor Canadian culture and lifestyle.



## FACILITATING ACQUISITION AND RETENTION OF HERITAGE LANGUAGES

*“facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada ”*

- *Canadian Multiculturalism Act*, Section 5(1)(f)

Language is one of the main vehicles through which a culture is expressed and it is a means of passing on traditions from one generation to the next. Heritage languages are also important in international trade, tourism and diplomacy, especially for a country such as Canada whose economic well-being depends to a large extent on its international competitiveness. Knowledge about the structure and form of one's mother tongue can also enhance the ability to learn and become literate in one of Canada's official languages.

The multiculturalism policy objectives speak of preserving and enhancing “the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada,” and of advancing multiculturalism throughout Canada “in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.”

Similarly, the preamble to the *Official Languages Act* recognizes the importance of preserving and enhancing the use of languages other than English and French.

Both Acts reaffirm the protections afforded to both official and non-official languages in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Support provided for the learning of heritage languages is respectful of the commitment to official language duality.

### National

Multiculturalism and Citizenship Canada supported a National Teachers Training Conference held in Toronto January 15 and 16, 1989, which was organized by the National Heritage Language Resource Unit of the Ontario Institute for Studies in Education.

### National and Regional

Support was also provided for seminars and workshops, for six research projects relating to heritage languages, and for the development and production of Canadian-oriented language learning resources. One example was a project to enhance the teaching of Italian to younger children (grades one to three) by adapting to the Canadian cultural context a successful pedagogical program developed for that purpose.

## *Regional*

Under a formula for partial funding of supplementary heritage language classes, support was made available to approximately 1,600 community-based heritage language schools in which 60 languages were taught to 128,000 students.

In Saskatchewan, support was provided for a Heritage Language Teacher Workshop on the use of computer hardware and software in the teaching of languages.

## WORKING WITH COMMUNITIES TO OVERCOME BARRIERS

*“assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(g)

For effective social change, those who are facing some form of discriminatory barrier need to be involved in identifying their needs, and developing appropriate strategies for addressing them. This is particularly true when a response that may be successful in one cultural setting might have little or no impact in another.

Those who have been victims of some type of barrier are often in the best position to provide special insight into the forms those barriers take, and to counsel institutions on ways in which the barriers could be removed.

Organizations that encourage such dialogue take different forms. They can be organizations serving the long-term integration needs of first-generation Canadians; coalitions involving a number of ethnocultural and visible minority communities; or they can be organizations operated by a single ethnocultural community.

Their activities enable groups to find ways to contribute to the solutions for their own particular problems. They respond to the policy objective of promoting the “full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society” and assisting them “in the elimination of any barrier to such participation”.

Financial support was provided for a national symposium entitled “Progress Towards Equality,” organized by the Committee for Racial Justice in Vancouver in September 1988. The symposium reviewed the progress towards equality in response to the recommendations made by the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society (*Equality Now!*), the Royal Commission on Equality in Employment, the Justice Committee on Equality (*Equality for All*), and the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada. Topics of discussions included public policy, employment equity issues, legal and justice issues, and the media.

The Black United Front of Nova Scotia received a grant to examine six court cases and to document the treatment of Blacks in the criminal justice system. The research was to be used as the basis for the Black community's contribution to the Inquiry into the Wrongful Conviction of Donald Marshall Jr. This inquiry examined, among other things, racism in the criminal justice system as it relates to Blacks and Natives.

The Woodland Cultural Centre in Brantford, Ontario received assistance under the Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program to organize a conference to address the stereotyping of Native people.

The Toronto-based Urban Alliance on Race Relations received assistance to continue its advocacy on reducing patterns of discrimination against visible minorities and inequality of opportunity for them in the areas of employment, media and immigration. The Alliance was also given assistance for the production of a race relations video.

With departmental support, the Centre de Recherche-Action sur les Relations Raciales in Montréal has been a strong advocate on issues of equality. As well, a coalition against racism – SOS Racisme – has begun a process to broaden its base throughout Québec, to develop contacts with similar groups across the country, and to introduce international perspectives into Canadian race relations activism.

Grants were provided to support the creation of a new Race Relations Coalition in Prince Albert, Saskatchewan, and a first-ever Symposium on Racism in Regina.

It should also be noted that many multicultural coalitions such as the Canadian Ethnocultural Council, the Affiliation of Multicultural Societies and Services Agencies of British Columbia, as well as ethnocultural community groups, include advocacy on equality issues as a major part of their work.

Since 1987, funding has been provided to the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) for a multi-year project to develop a computerized inventory of OCASI member services and programs for immigrants. The information is intended to help OCASI immigrant-serving agencies to identify and meet the changing needs of immigrants in their communities. A second project goal is to help OCASI identify issues and trends, develop policies, determine service and funding gaps, and evaluate the effectiveness of different types of program delivery.

Support was provided to the Association of Western Canada Immigrant Serving Agencies (AWCISA) for two steering committee meetings, as well



## Meeting the Needs of Immigrant and Visible Minority Women

as its conference (held in June 1989). These present an opportunity for board members and executive directors of agencies in British Columbia, Alberta, Saskatchewan and Manitoba to discuss key questions related to programming for first-generation Canadians.

Funding was provided for preliminary work on a project relating to Chinese-Language Parent Education. This initiative would involve consultation, in the fall of 1989, with three Vancouver-based organizations (Kiwassa Neighbourhood Services Association, SUCCESS and Strathcona Community Centre) and Chinese Canadian Social Service agencies in Montréal and Toronto. The project will produce two parent education kits – one for workshop presenters and another for parents.

In Toronto, advocacy coalitions such as the Access Action Council and the Multicultural Coalition for Access to Family Services received financial assistance for their activities.

L'Association des citoyens d'origine Haitienne au Québec received support for a project to sensitize the parents to Canadian cultural norms and to assist them to become more fully involved in Canadian society.

The Eritrean Cultural Society in Edmonton was granted funding to carry out a needs assessment for the local Ethiopian and Eritrean community. This study would help the community and government agencies to design appropriate strategies in overcoming barriers facing this emerging community.

The National Organization of Immigrant and Visible Minority Women held its biennial Conference in Ottawa in November 1988. The conference was supported jointly by Multiculturalism and Citizenship Canada and the Women's Program of the Department of the Secretary of State. It allowed participants to discuss many issues of concern to immigrant and visible minority women and to develop strategies to strengthen their support networks.

Funding was provided to the Congress of Black Women of Canada to facilitate the participation of over 100 delegates at its Biennial Convention, which focused on the themes of racism, aging, and Black women and the justice system.

The Calgary Immigrant Women's Centre put together a Cross-Cultural Resource Package dealing with cultural awareness and family violence issues, designed for use by settlement workers and social services agencies. The Calgary Immigrant Services sponsored a data collection project focusing on literacy among Latin American women and their children.

The Immigrant and Visible Minority Women of South Western Ontario held their founding conference in Kitchener.

Centre des femmes grecques du Québec received support to organize a series of workshops in individual homes with the aim of encouraging women to become better informed and more active as Canadian citizens.

Support was given to organizations across the country, such as Immigrant and Visible Minority Women of British Columbia and the Immigrant Women's Group of Prince Edward Island, for a range of activities to increase the participation of newcomers and women of colour and increase community awareness of their concerns.

## PRESERVING, ENHANCING AND PROMOTING MULTICULTURALISM

*“provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of preserving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(h)

Ethnocultural community organizations play important roles in Canadian society, not only for those who are relative newcomers, but also for those who have been in Canada for many years or even generations. These groups provide a voice for their members to identify their particular needs, and articulate these to institutions and governments. In this way, they ensure that the contribution of all Canadians will be taken into account in shaping Canada's future. They involve all generations in learning about and preserving the heritage of their ethnocultural group. They organize activities to meet the needs of their members, whether that involves literacy training, official language skills, youth counselling, social services, fundraising to help the less advantaged, or business seminars. They provide experience in community activism that is readily transferable to voluntary and other organizations throughout Canadian society.

Support to the activities of such organizations contributes to the multiculturalism policy objectives of acknowledging the “freedom of all members of Canadian society to preserve (and) enhance ... their cultural heritage,” assisting communities in the “elimination of any barrier” to full participation, and enhancing the “development” of communities whose members share a common origin.

### *National*

An important initiative in 1988/89 was a National Symposium on Sikh Canadians, organized by the Macauliffe Institute of Sikh Studies and funded by the Department. This event assisted the group to counteract the negative portrayal of Sikh Canadians in local and national media. It also helped the community to address tensions between the Sikh Canadian community and Canadian society in general, caused in large measure by negative media coverage. To this end, funding was provided as well for costs incurred in the preparation of a video depicting Sikh Canadians engaged in all walks of life.

Since 1984, financial assistance has been provided to Harambee Centres Canada to facilitate their extension of culturally-relevant social, educational, legal and other services to Canadian Black and Caribbean communities

across Canada. Specific initiatives include crisis intervention for seniors and new arrivals, a computerized employment data bank, child and family counselling services and a Harambee Youth Camp focusing on youth leadership training.

In January 1988, the Ukrainian Canadian community received a special contribution to assist the Alberta Ukrainian Resource and Development Centre, the Canadian Foundation for Ukrainian Studies and the Ukrainian Canadian Committee.

In all, 20 national organizations representing ethnocultural and visible minority communities received sustaining support towards their community and organizational development activities. Others received assistance for activities that promote particular policy objectives.

## *Regional*

The Jewish Federation of Edmonton undertook a needs assessment to help the community better coordinate its development initiatives.

The Afro Caribbean Cultural Association of Saskatchewan received assistance to organize the first "Black Awareness Week" in Saskatchewan. The event was held to reinforce (both for Blacks and others) an awareness of the history and contributions of the Black community in Saskatchewan. It included high-profile Blacks from across the country; guests from other institutional settings; an interfaith service; choral events and other intercultural activities.

The Beth Jacob community in Regina received support for a project to document the history of the declining Jewish population in Saskatchewan. It resulted in the production of video which will be carried on CBC television, and of a historical monograph. This was distributed to public libraries, boards of education, and the provincial archives.

Funding was provided to the Council for the Black Aging Community in Montréal, for a conference to identify the needs of the elderly in the Black communities and find ways to address those needs.



## OTHER INITIATIVES

*“undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal institution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(1)(i)

This section allows for some flexibility in responding to issues which do not fit easily into one of the other areas. It can accommodate innovative approaches in emerging areas of importance to help eliminate “barriers to full participation.” In addition, it may prove to be particularly useful in ensuring that “all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity.”

Funding was provided to Teachers of English as a Second Language (TESL) Canada for a national consultation symposium in Calgary in November 1989. This assistance enabled the organization’s Board of Directors and its adult ESL workgroup to develop contacts with other non-governmental organizations interested in the provision of ESL training to first-generation Canadians, as part of its public education campaign in support of official language services for immigrants. The goal of the TESL activities is to raise public awareness of and support for official language training for immigrants who do not speak English or French as a key step in helping them participate as Canadians.

During 1988/90, support is being provided to TVOntario for an English as a Second Language (ESL) demonstration project. The Toronto office of Employment and Immigration Canada is funding the production costs of a 24-part television series to help teach immigrants the English language and Canadian life skills. Multiculturalism funding is being provided to develop and run a series of “training of trainers” workshops for ESL instructors outside Ontario which demonstrate how the series can be used in community ESL classes. The workshops are to be given following completion of the 24-part series.

The Department of Language Education at the University of British Columbia received support for a pilot language training program for a group of Punjabi-speaking women in the Vancouver area. Instruction is provided in both Punjabi and English as a way of exploring how bilingual programs can help students with low levels of literacy in their mother tongue to improve their English-language literacy.

Continuing support was provided to *Canadian Scene*, a multilingual news and information service that produces news articles, information items and short articles on a range of topics relevant to Canada's ethnocultural communities. These are translated into 12 languages and distributed to over 320 ethnic publications and broadcast programs.

Funding was provided for two special issues of *INSCAN*, the publication of the Research Resource Division of Refugees at the Centre for Immigration and Ethnocultural Studies at Carleton University in Ottawa. One was a report on the Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees and its recommendations; the other was a report on English- and French-language instruction programs for immigrants, one of the key factors in facilitating the participation of first-generation Canadians. The reports were published in January and March 1989.

Le Centre Interculturel Monchanin received support for the research, compilation and publication of a national ethnocultural directory entitled *ETHNODOC Canada*. The bilingual document is expected to be used by public sector officials, ethnocultural organizations and the general public. It will provide background information on ethnocultural, religious, international, and social action organizations across the country.

## OTHER ACTIVITIES

### INTERGOVERNMENTAL RELATIONS WITH PROVINCES AND TERRITORIES

*“The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada ”*

*- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(2)*

While there are several examples of formal agreements between the federal and provincial governments in the area of multiculturalism, there are also many instances of cooperation where no written agreement is necessary. The following examples include both formal and informal mechanisms for such cooperation.

#### *National*

A Federal-Provincial Working Group on Multicultural Data was established to coordinate information flow, cost sharing, and consistent and effective use of multiculturalism data, and to share information on research activities.

The Alberta Institute of Multicultural Resource Development, founded in 1987, has received ongoing support from the Department. The Institute provides multicultural training and cultural awareness programs; undertakes research; and develops resource materials to assist individuals, institutions and corporations interested in applying the principles of multiculturalism in their workplace, whether in government or the private sector.

#### *Regional*

Through federal/provincial cooperation in Alberta, an Integrated Service Program has been developed. Secretary of State, Employment and Immigration Canada and Alberta Career Development and Employment cooperate to help new immigrants and refugees in Alberta to gain full access in the legal, social, educational, health and economic areas and to enhance their involvement in Canadian society.

Joint consultation and information sharing sessions were held with Employment and Immigration Canada and the Government of the Northwest Territories concerning strategies for increasing the participation of ethnocultural groups having difficulties organizing or which lack the skills to represent their concerns.

Regional officials in British Columbia worked with representatives of the Asia Pacific Initiative, a task force of federal and provincial public servants with a three-year mandate to promote British Columbia as the gateway to the Pacific.

The Regional Office in Manitoba continued to implement an integrated funding approach in multiculturalism with the Department of Culture, Heritage and Recreation, and the Manitoba Intercultural Council.

Regional officials played an active role within the intergovernmental resources committee of the Winnipeg Core Area Initiative representing federal interests vis-à-vis the Neighbourhood Improvement and Community Development Program.

Regional officers in Newfoundland and Labrador held two in-depth meetings with senior officials of the Government of Newfoundland and Labrador to discuss multicultural issues and explore options for cooperation between the province and Secretary of State.

Regional officials met with the P.E.I. Multicultural Council and the Economics, Statistics and Fiscal Analysis Division of the Department of Finance in order to review multicultural data requirements for Prince Edward Island. Collaborative efforts initiated with the provincial government's Multiculturalism Advisory Committee are to be accentuated. Regional officials will continue to work closely with the provincial departments of Tourism, Education, and Community and Cultural Affairs.

Regional officials in Saskatchewan cooperated with a provincial Task Force on Multiculturalism by providing 3,000 copies of the *Canadian Multiculturalism Act*, which were distributed to a wide cross section of the public involved in public hearings on the future of multiculturalism in Saskatchewan.

In Yukon Territory, discussions took place between regional officials and the Assistant Deputy Minister of the Ministry of Education concerning initiatives that might be put in place in the area of multicultural education.



## INTERGOVERNMENTAL RELATIONS WITH OTHER COUNTRIES

*“The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the government of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada ”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 5(3)

Other countries of the world are coming to terms with the needs of their increasingly diverse populations. At the same time, a number of relatively homogeneous countries are recognizing that major changes in trade arrangements will lead to a greater mobility of the workforce and the presence of many other cultural groups in their societies. Different models of cultural and social development will be necessary to deal with this new phenomenon. Officials of other nations are increasingly looking to Canada for advice and information about our own experience with cultural diversity, and the challenges and opportunities it presents.

The process of fully utilizing the skills, experience and diverse cultural and linguistic heritages of Canadians to foster our tourism, international trade, diplomatic activities and cultural and educational exchanges is also giving Canadian multiculturalism a stronger presence in the global community.

These activities will be much enhanced by developing agreements or arrangements with other countries which are sources of our population.

While we have not as yet concluded formal arrangements with other states, Multiculturalism and Citizenship Canada regularly participates in Mixed Joint Cultural Commissions, which can include plans for specific activities or more general information sharing.

On a less formal level, the Department often receives official and non-official visitors from other countries to share information about multiculturalism.

The following are some examples of departmental contacts with the governments of other nations or international agencies.

## Council of Europe

A Multiculturalism official was part of the Canadian delegation (with observer status) to the Council of Europe's biennial meeting on Education and Culture in June 1988. European countries are interested in elements of the Canadian multiculturalism policy as they prepare for a united Europe in 1992.

## UNESCO

Multiculturalism officials are regularly consulted by the advisory committee on Culture of the Canadian Commission for UNESCO. They were instrumental in developing a proposal for a project under the United Nations International Decade for Cultural Development. The project is the symposium mentioned under Section 5(1)(a).

## Visitors from Abroad

In 1988/89, the Department received many visitors from abroad. These included elected and appointed officials (such as the Minister for Immigration, Ethnic Affairs and Local Government in Australia), senior bureaucrats, journalists, academics and other interested professionals. All were interested in learning how elements of the Canadian approach to multiculturalism might be adapted to respond to the growing diversity in their own countries.

## CANADIAN MULTICULTURALISM ADVISORY COMMITTEE

*“The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof”*

- *Canadian Multiculturalism Act, Section 7(1)*

The new Canadian Multiculturalism Advisory Committee (CMAC), which replaced the Canadian Multiculturalism Council, is seen as an integral element of the government's cooperative approach to the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*.

On September 30, 1988, the Minister announced the formation of a working group to make recommendations on the role and structure of the new Committee and to assist him in the consultation process required before making appointments. The members of the working group included six community representatives and the Assistant Under Secretary of State for Multiculturalism.

In addition, the Minister requested organizations to nominate suitable candidates for his consideration and to provide him with their views on the organization, operation and mandate of the Committee.

---

## PART III THE CROSS-GOVERNMENT COMMITMENT

---

### INTRODUCTION

*"The Minister, in consultation with other Ministers of the Crown, shall encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the multiculturalism policy of Canada and may provide advice and assistance in the development and implementation of programs and practices in support of the policy"*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 4

The Multiculturalism Secretariat was established to support the Minister in his responsibility to encourage and promote the cross-government implementation of Canada's multiculturalism policy. To assist federal departments and agencies in fulfilling their responsibilities under the Act, the Multiculturalism Secretariat has taken a two-fold approach to its work.

First, it has initiated a long-term process of institutional change. The initial step in this process is to create an awareness of Canada's multicultural reality and of the government's multiculturalism policy. Second, the Secretariat has encouraged federal institutions to undertake specific activities which respond to identified needs and requirements under Section 3(2) of the Act.

#### *Promoting the Broad Objectives*

One very important part of the Minister's responsibilities under the Act, particularly during this first year, is to inform and sensitize federal institutions to their obligations under the Act, and also to promote opportunities for new initiatives and programs to meet its objectives. Supporting the Minister in this aspect of his work is one of the main roles of the Multiculturalism Secretariat.

Following passage of the *Canadian Multiculturalism Act*, the Under Secretary of State wrote to all Deputy Ministers and Agency Heads (from about 200 federal institutions in all). In that letter he described the responsibility of each federal institution to implement Canada's multiculturalism policy, addressed the question of accountability and the annual report to Parliament, provided examples of recent initiatives taken in response to the multiculturalism policy, and explained the role of the Secretariat.



The Secretariat also developed a communications package, including a video, for presenting the Act to managers and other employees in federal departments and agencies. This material reinforces the message that the Act calls on federal institutions to take significant action in response to Canada's diversity.

The majority of the work to sensitize federal institutions about Canada's multicultural reality, and about their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*, has been done by individual officers in the Secretariat. This has been achieved through consultation with their counterparts in other federal institutions and through presentations made to groups at seminars, briefing sessions, workshops and similar venues.

In preparing this Annual Report, the Secretariat undertook an extensive educational process. Federal institutions were invited to information sessions in both official languages at which the Act and its accountability process were explained. Secretariat officers provided considerable detail on the requirements of the Act and on examples of activities which could be undertaken by federal institutions to fulfil their obligations under it.

March 21 is the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. To raise awareness of this event throughout the federal government, the Under Secretary of State wrote to all Deputy Ministers informing them of the event and encouraging them to observe the day in their departments. Twenty-two departments subsequently participated in activities to mark the day. Activities included messages sent to all employees, articles in employee newsletters, publicity posters, informative displays, lunchtime discussion sessions and video screenings of relevant films.

The regional offices of the Department have also worked with their counterparts in other federal institutions, making special presentations at regional meetings of federal officials to sensitize them to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

The Multiculturalism Secretariat, with the active involvement of the Programs Branch of Multiculturalism and Citizenship Canada, worked closely with various departments and agencies in developing and implementing specific initiatives in line with the *Canadian Multiculturalism Act*. When circumstances warranted, especially when the activity was a pilot project which could give rise to further developments, the Secretariat shared in some of the costs of the programs. The main activities of this nature are described below. For details of the projects, see Appendix A of this report.

### Encouraging Specific Initiatives

Working with cultural agencies, the Secretariat supported the Canadian Broadcasting Corporation on the "First Draft" project and the National Film Board (NFB) on the study of the presence and portrayal of ethnocultural and visible minorities in NFB productions.

The outreach activities of the Federal Business Development Bank to the ethnocultural business community received support from the Secretariat.

A major focus of the work of the Secretariat has been in the area of cross-cultural awareness sessions. The Secretariat worked with Employment and Immigration Canada, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) at the Canadian Police College, the Canadian International Development Agency, and the Department of the Secretary of State in a variety of ways to encourage the delivery of cross-cultural awareness sessions.

The Secretariat also participated as a member of the Steering Committee for organizing the RCMP's national conference on "Policing for a Pluralistic Society '89: Building a Network", which was held in March 1989.

The Citizenship and Community Participation unit of Multiculturalism and Citizenship Canada, worked with the Department of National Health and Welfare on a number of projects, including the National Workshop on Ethnicity and Aging, the Task Force on Mental Health Issues affecting Immigrants and Refugees, and the National Conference on Multiculturalism and Health Care: Realities and Needs.

The B.C. Regional Office of the Department of the Secretary of State, with support from the Multiculturalism Secretariat, worked with the Department of Fisheries and Oceans to improve communication in the West Coast fishery between local fishermen and those more recently arrived from South East Asia.

The Department's Regional Office in Manitoba helped arrange meetings between RCMP officials and representatives of ethnocultural and visible minority communities to explore recruitment possibilities.

## ACTIVITIES OF FEDERAL INSTITUTIONS DURING 1988/89

### Overview

The government is responsible for demonstrating its own commitment to the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act* and to the philosophy of coöperation, consensus and partnership which underlies it. In recognition of this responsibility, Section 3(2) of the Act requires that federal institutions take specific action to implement the multiculturalism policy.

Federal institutions have undertaken a variety of activities which are in line with the objectives and obligations set out in the *Canadian Multiculturalism Act*. This part of the Annual Report reviews the range of areas and types of initiatives that have been pursued by federal institutions during this reporting period.

The information is organized according to the six requirements set out in the Act for federal institutions in Section 3(2). In reviewing the range of activities, a few examples have been included to illustrate the work that has been done.

Appendix A includes a brief description of all the specific activities undertaken by federal institutions and described in their input for this report. This detailed listing ensures accuracy and completeness in reporting to Parliament and also offers an opportunity to inform and educate the institutions themselves.

The activities of federal institutions during this first year of the Act reveal considerable variation in the degree to which they have responded to the obligations and opportunities set out in the specific requirements of the Act. In some cases, multiculturalism is clearly recognized as a fact of institutional life and a central reality of dealing with client groups. These cases provide examples from which other institutions can learn, and in which Members of Parliament and Canadians as a whole can take some satisfaction. In other cases, there is clearly more work to be done to bring programs and activities into step with Canadian reality and with the broader obligations of the Act.

Some of the activities were motivated by the specific obligations imposed by the Act; others reflect existing commitments by federal institutions to respond to the needs of their workforce and of a multicultural society. Some projects are large-scale, while others are more limited in scope.

The majority of activities which federal institutions have undertaken respond to particular needs and particular circumstances of their client group or their workforce. These responses are very much in the spirit and letter of the law, and federal institutions will be encouraged to continue such activities in coming years.

Other activities represent examples of proactive initiatives on the part of institutions. These are designed not so much to solve or remove a problem, but rather to enrich programs and services, or make them more relevant to all Canadians.

While the list of initiatives in Appendix A certainly indicates that institutions have begun to respond, much remains to be done. As federal institutions learn from each other's examples, and as they refine their consultative process with ethnocultural and visible minority groups, one should expect an increasing sophistication in the institutions' ability to respond to the policy with creative initiatives. It is hoped that future years will show a growing responsiveness within federal institutions to the specific needs and concerns of Canada's diverse population.



## ENSURING OPPORTUNITY FOR EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT

*“ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions”*

- *Canadian Multiculturalism Act*, Section 3(2)(a)

The *Canadian Multiculturalism Act* commits the government of Canada to promoting the full participation of all Canadians in the evolution of Canadian society and to assisting in the elimination of any barriers to that participation.

Employment opportunities and career advancement are important means of ensuring that all Canadians are fully involved. Federal institutions have taken a variety of steps in this regard. Many have reviewed their human resources policies and practices to ensure that they are free of any barriers which might impede the equal opportunity of Canadians of all origins to obtain employment and advancement.

Such reviews included hiring practices, job descriptions, position criteria and performance appraisal practices in order to highlight any irrelevant requirements which might directly or indirectly exclude specific groups.

The Canadian International Development Agency (CIDA), for example, undertook an employment systems review for members of visible minority groups. The study focused on staffing and recruitment, training, performance appraisal, staff relations, time-in-level and communications. Information was gathered through interviews with ten managers and personnel officers, a review of visible minority appraisals, a review of manuals and documents pertaining to personnel policies and procedures and meetings with CIDA visible minority employees for their views and suggestions.

The removal of barriers alone is not always sufficient to ensure equal opportunity. To that end, a number of federal institutions undertook special outreach initiatives to ensure that people from all backgrounds have the opportunity to join and advance in federal institutions.

The Public Service Commission actively recruits visible minority candidates for referral to departments for appointment consideration when vacancies occur. It maintains applicant inventories which include members of visible minority groups in order to be able to respond to departmental recruitment demands.

The Royal Canadian Mounted Police established a National Recruiting Team in March 1988. This team of six constables (of whom two are visible minorities and one Native) made over 1,000 visits to schools, community associations and churches across the country. They addressed adult and youth groups with the goal of demystifying police work. The ethnic press was used extensively, along with mainstream media, to publicize recruiting messages.

Some federal institutions set up special programs designed to encourage the hiring of a broader range of Canadians.

For example, the Department of Communications adapted the staffing process and developed a new training program for visible minority candidates. The Department established a number of generic positions (OCE's, CR's, SCY's and developmental positions at the officer level) which are then available when an appropriate candidate is identified. Individuals staffed under this program receive pertinent training, orientation, language testing and security clearance as required. They are then presented to managers who may require their services.

Canadian National Railways initiated a Youth Employment Program in 1984. This Program has specific objectives for hiring members of visible minority groups. In 1988, nine of the 40 people hired were visible minority youth. In reaching out to young people, CN plans a tour of the locomotive repair operations at its Taschereau Yard in Montréal for students at the Marcus Garvey Institute, an organization which promotes excellence among Black students.

In addition, many federal institutions made efforts to ensure that the working environment and the interpersonal communications in the workplace are sensitive to and respectful of cultural diversity. Initiatives to sensitize managers and employees took a number of forms.

Four Crown corporations (Atomic Energy of Canada Ltd., Canada Mortgage and Housing Corporation, the Canadian Broadcasting Corporation and Petro-Canada) jointly produced a video entitled *The Challenge of Diversity*. This video studies the employment histories and patterns of the four designated employment equity groups through personal stories of workers from the companies involved. The video is used in employee sensitization programs.

The Department of National Defence completed and distributed throughout the Department an audio-visual production, "Keeping an Open Mind". This production is designed to inform managers about DND's Civilian Employment Equity program and to sensitize them to the potential of recruiting from the four employment equity target groups, including visible minorities. The concerns, misapprehensions and benefits facing managers are examined.

Open communication between managers and employees allows management to be aware of and responsive to the actual concerns of particular groups of employees, and allows employees to understand the constraints within which management operates.

As an example of a specific effort to improve communications, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) established a corporate Advisory Group – Visible Minorities (AGVM) in 1987 to promote the interests of employees who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada. All regions now have a representative on the AGVM, which meets three times a year for two consecutive days. The president of the AGVM is a member of the Employment Equity Committee (EEC). The EEC reports directly to the Vice-President of Human Resources and Administration.

## ENHANCING THE ABILITY OF ALL CANADIANS TO CONTRIBUTE

*“promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(b)

During this reporting period, many federal institutions developed policies sensitive to the diverse interests of Canadians, delivered programs to address the needs and heighten the opportunities of all Canadians, and generally began to take steps to ensure that government services are accessible to all Canadians.

In order to develop such policies and programs, federal institutions need to be informed about those needs and interests. Consultation with ethnocultural and visible minority groups was therefore an obvious starting point in the process of ensuring that Canadians of all backgrounds feel they have a stake in their society.

In 1985, for example, Treasury Board established an Advisory Committee on the Employment of Visible Minorities in the public service. In 1988/89, this Committee continued to provide community perspective and advice on policies and programs to improve the employment situation of visible minorities in the federal public service and Crown corporations. The Committee, which has 14 members from various visible minority associations and communities across Canada, meets three times each year.

The Canadian Museum of Civilization hired an advisor on multiculturalism whose mandate includes maintaining regular contact with groups representing different cultures.

Special outreach initiatives designed to promote the participation of underrepresented groups are sometimes the best way to ensure equal access. Some federal institutions identified elements of their programs where a special effort is required to reach Canadians of all backgrounds and provide them with the opportunity to participate and contribute.

For example, the National Library offered advisory services to libraries, library schools, ethnocultural communities and



organizations in setting up library services and obtaining publications in languages less easily available in Canada.

The Canadian Broadcasting Corporation, with the participation of Multiculturalism and Citizenship Canada, developed the *First Draft* project. This project, co-funded by Multiculturalism and Citizenship Canada, trained experienced Canadian writers from minority groups in the preparation of dramatic scripts suitable for television, thereby increasing the potential for representation of minorities on the screen.

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission has licensed 12 broadcasting undertakings to provide radio or television services predominantly in languages other than French or English to ethnocultural minority communities.

In the economic sphere, the Federal Business Development Bank, in collaboration with Multiculturalism and Citizenship Canada, has undertaken an outreach program to assist the ethnocultural business community in developing a stronger infrastructure so that it has the same access to opportunities that are available to all businesses.

The starting point has been the formation of local ethnocultural business advisory committees. The first was launched in Toronto and now includes representatives from 24 different ethnocultural groups. In 1988, ethnocultural advisory committees composed of leaders and representatives from ethnocultural business and professional associations were formed in Montréal, Vancouver, Winnipeg and Halifax. A sixth committee was recently established in Ottawa.

In the area of education, training and development, federal institutions have responded in a variety of ways.

For example, a training session on Marine Radio Operation was presented to assist fishermen from the Vietnamese Canadian community in the Greater Vancouver area. The day-long presentation also included information about ship safety and fishing regulations. The event was organized by the Department of Communications, with the Department of Fisheries and Oceans and the Canadian Coast Guard participating. Two elders from the Vietnamese Canadian community were consulted and participated in the planning

process; two other members of that community interpreted during the training session itself.

The Department of the Secretary of State assisted the Canadian School Trustees Association in a project to study the scholastic adaptation and cost effectiveness of programs for immigrant/refugee children in Canadian schools. The Department also provided grants to support the preparation of teaching materials and resource guides on multiculturalism.

Canadians also need to know what their government is doing; that is, they should be aware of current federal government programs, and understand how to have access to them. To meet these objectives, federal institutions addressed a number of areas. Some institutions took active steps to depict the diversity of the Canadian population in their advertising and publications.

The characters portrayed in communications materials developed by the Department of Justice reflect Canada's diversity: *The Secret of the Silver Horse* is a booklet designed to instruct young children that secrets about sexual abuse should not be kept; *A Question of Limits* is a video on drinking and driving targeted to teenagers; and *The Laws Are for Me Too* is a poster promoting access to the justice system for all Canadians.

A variety of federal departments and agencies made provisions to ensure that information about government programs and initiatives was available to all Canadians.

The National Archives, for example, prepared articles for journals of various languages to acquaint readers with resources at the Archives and offer guidance on their use.

Elections Canada held a series of pre-election media briefings in major cities across the country in the summer of 1988 to which the ethnic media in each location were invited. The meetings focused on the new electoral boundaries that would be in effect for the 1988 federal election and on certain key aspects of the electoral system.

In order to ensure that their programs and services were accessible to all Canadians, many federal departments and agencies provided services and publications in languages other than French and English.

For example, the Canada Council has for some time accepted applications in creative writing from individual writers in

languages other than French or English. Writers may submit applications in their language of origin; external assessments are sought in that language and transmitted to the jury. Over the years, writers in Czech, Hungarian, Italian, Polish and Spanish have received grants for creative writing.

The Department of Agriculture recognized, in preparing a major training package on control of salmonella in poultry plants, that workers in these plants come from a variety of cultural and linguistic backgrounds. The posters in the plants are in the eight languages most commonly found on the production line.

The Multilingual Biblioservice (MBS) of the National Library supplemented the collections of Canada's public libraries with material in languages other than French and English in order to meet the needs of ethnocultural minority groups. The collection, available on long-term loan to other Canadian libraries, amounts to 335,000 volumes in 30 different languages. The service was recently expanded to include large-print and "talking" books.

## ENHANCING UNDERSTANDING AND RESPECT FOR DIVERSITY

*“promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society”*

- *Canadian Multiculturalism Act*, Section 3(2)(c)

The diversity of Canadian society has been reflected in the programs of some institutions for many years. With the passage of the *Canadian Multiculturalism Act*, however, departments and agencies now have the responsibility not only to reflect, but to actively promote understanding and appreciation of Canada's diversity. During this first reporting period, a variety of federal institutions did so both within the organization and in programs delivered to the public.

Internally, a number of federal institutions offered cross-cultural awareness sessions to staff, took steps to make employees aware of Canada's multiculturalism policy and of the *Canadian Multiculturalism Act*, included relevant articles in employee newsletters, organized activities in recognition of significant dates, and distributed materials promoting the objectives of the multiculturalism policy.

For example, senior management in the Department of the Secretary of State made a commitment to develop and deliver cross-cultural and race relations awareness and training sessions for senior managers and front-line staff. One-day pilot sessions in both official languages were developed and delivered to senior managers and supervisors at Headquarters. During the coming year, all managers and supervisors at Headquarters will have the opportunity to attend similar sessions.

The Documentation Centre at the Immigration and Refugee Board developed the *Perspectives* series. As part of this program, they have produced videos of people from various walks of life and national backgrounds (including Honduras, Lebanon and El Salvador) sharing their experiences and opinions.

Employment and Immigration Canada is developing two cross-cultural training modules. The modules cover topics



such as the history of immigration, the concept of culture, cross-cultural communication, and prejudice and discrimination over three days. Regions will invite guest speakers from various ethnocultural and visible minority groups to address course participants. When completed, these modules will be shared with other federal institutions.

Articles presented in various publications contributed to understanding of Canada's diversity.

For example, the Office of the Commissioner of Official Languages featured three articles on multicultural themes in its quarterly publication *Language and Society*: one on the Irish in Montréal; one on language and Montréal's Black community; and the third a report on the 13th annual meeting of the Fédération des francophones hors Québec which focused on the question of multiculturalism.

In the public domain, federal institutions promoted understanding and respect among cultures in a variety of ways: through cultural and artistic activities, organizing and supporting exhibits, publishing books and brochures, and participating in conferences, locally organized festivals and special events; and through preserving and promoting Canada's cultural heritage.

In 1988, the *Cultures Canada* festival was jointly sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada, the National Arts Centre, the National Capital Commission and the National Gallery. The program highlighted Canada's cultural diversity through presentations of traditional and contemporary dance, music and entertainment.

The National Capital Commission produced *A Capital for All*, supplementary learning materials for elementary schools. These focus on people from many cultural backgrounds in the National Capital and emphasize the links and comparisons with Canadians elsewhere.

The Department of the Secretary of State ensured that ethnocultural and visible minority organizations, as well as immigrant serving agencies, played a partnership role in the planning of National Citizenship Week.

A number of federal institutions play a major role in preserving and promoting our rich cultural heritage.

During this reporting period, the Canadian Museum of Civilization continued to add to its collection, which now includes 75,000 objects reflecting 275 cultural groups in Canadian society.

## COLLECTING DATA AND RESEARCH

***“collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada”***

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(d)

As federal institutions begin to implement Canada's multiculturalism policy, it is essential that they have the clearest possible picture of the current Canadian scene.

Accurate information about the distribution and composition of Canada's population, and about the particular needs or aspirations of ethnocultural or visible minority groups within that population is indispensable in making informed decisions about federal programs and services, and about the best way to deliver them.

As noted above, consultation with representatives of minority groups is an indispensable component of this information base. In addition, federal institutions also: collected data; conducted relevant research or supported those who did; sponsored workshops and conferences where pertinent issues can be discussed and explored; and made the results of these activities available, either through publications or through access to research findings.

In 1988/89, the Public Service Commission, under the Employment Equity Program, continued to provide the Treasury Board Secretariat with labour market analysis on the availability of members of designated groups within the Public Service. This information is in turn made available to departments to assist with their multi-year human resources planning. The Commission also administers, on behalf of Treasury Board Secretariat, the Public Service database on employment equity groups.

The Canadian Museum of Civilization has developed a “Multiculturalism and Employment Equity Employee Self-Identification Questionnaire”. It includes information about cultural backgrounds and language skills as well as Employment Equity information. The questionnaire also asks employees to identify different situations in which they would be willing to use those skills.

Research in the area of multiculturalism has two main objectives. The first is to add to the existing body of knowledge about Canada's multicultural reality; the second is to explore the need for particular programs or services in light of this increased knowledge.

Addressing the first of these objectives, the Social Sciences and Humanities Research Council approved a new program of joint initiatives to stimulate research on issues of national priority. Multiculturalism was identified as one of those issues. Research in the area will be supported through co-funding agreements with external partners and should allow for multi-sector, multi-disciplinary research.

The Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees received technical support and information as well as funding from both the Department of National Health and Welfare and from the Secretary of State.

The report of the task force, entitled *After the Door Has Been Opened*, was published during this reporting period, along with a Literature Review. The Minister of National Health and Welfare has invited his provincial counterparts to share their views on this report and its recommendations.

In line with exploring the need for particular programs or services, the Department of Industry, Science and Technology conducted a study on business start-ups in Canada in 1988. Respondents were asked to identify their country of birth, language spoken and citizenship so that the percentage of Canadians from ethnocultural minority groups starting businesses could be identified as a basis for any future policy development.

The National Film Board (NFB), in partnership with Multiculturalism and Citizenship Canada, undertook a study of the presence and portrayal of ethnocultural and visible minorities in NFB productions. A year's production of films, in both English and French, was analysed in detail by an independent consultant. The results are being used by management for future planning.

The Royal Canadian Mounted Police, with the support of the Solicitor General, hosted over 300 delegates from across Canada in March 1989 at their conference in Ottawa entitled



“Policing For a Pluralistic Society ’89: Building a Network”.

A total of 28 workshops explored issues relevant to multiculturalism and resulted in 170 recommendations. These recommendations will be studied and an action plan will be implemented in 1989/90. A copy of the conference report will be sent to all delegates and to the ethnic press.

## USING LANGUAGE SKILLS AND CULTURAL UNDERSTANDING

*“make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(e)

The range of linguistic skills and diversity of cultural understanding that Canadians possess as a natural consequence of our diverse origins is a valuable resource for the entire country.

Canada maintains close ties with the rest of the world. Opportunities for international trade, crucial to the present and future economic well-being of the country, are enhanced by using the linguistic and cultural understanding of Canadians. Federal institutions can exchange technical and scientific information with other countries more easily and communicate more effectively when Canadians understand the language and cultural background of those with whom they are working.

The Royal Canadian Mint, where approximately 85 per cent of revenues come from international transactions, has a cadre of employees who speak the language of the major foreign countries in which it does business. The Mint has indicated that:

“respect for the language of choice, specific cultural differences and business practices of its varied customers is always of paramount importance for the Mint and remains a cornerstone of its good business practices.”

At Forestry Canada, about 40 per cent of the staff are scientists or research technicians. These employees are from a variety of ethnocultural backgrounds and their language skills are used in communicating with foreign visitors, as well as in exchanging research results with scientists and managers in countries such as India, China, Japan, Germany, Sweden and Finland.

Canada's tourist industry can also benefit from being able to ensure that all visitors are made welcome in a language they understand and are provided with services sensitive to their cultural traditions.

When Le Vieux-Port de Montréal was hiring university students for information and reception services, the Corporation made an effort to hire people who could communicate not only in the two official languages, but in other languages as well. As a result, employees offered services in German, Arabic, Chinese, Spanish, Italian and Japanese.

Federal institutions can offer improved services to their clients, both Canadian and international, by drawing on the cultural understanding and linguistic skills of their staff.

The Laurentian Pilotage Authority is able to offer service in German, Vietnamese and Spanish. Similarly, German- and Dutch-speaking staff members of the Farm Credit Corporation have been called upon to communicate with clients, as have employees of the Vancouver Port Corporation who can speak Spanish, Norwegian and Cantonese.

In Alberta, the Department of the Secretary of State draws on the linguistic ability of its staff in 15 non-official languages, including Greek, Vietnamese, Chinese, Hindi and Gujarati in reviewing citizenship applications and grant applications. These linguistic skills have also been called upon at community meetings to better discuss the concerns and issues of community groups.

Such skills are also important in exploring and recording Canada's national history, and presenting it in our public institutions.

During 1988/89, for example, the National Archives entered into four contracts for the processing of archival collections which required heritage language skills. In future, they plan to hire people with particular linguistic abilities and cultural understanding to process archival material from groups that have been under-represented in the past.

## CARRYING ON ACTIVITIES IN A SENSITIVE AND RESPONSIVE MANNER

*“generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(f)

A central feature of the contributions to this report from most federal institutions, both large and small, was a statement of their commitment to supporting the multiculturalism policy of Canada. Such support could provide the foundation for a future in which federal institutions, as a matter of course, are sensitive and responsive to Canada's diversity.

This section of the Act looks at the large picture, requiring federal institutions to ensure that all areas of their mandate reflect Canada's multiculturalism policy.

Implementation of this general requirement generally entailed the review and development of policies, programs and services in the areas of human resources, training and awareness, service to the public, and communications.

The Canada Council, for instance, is undertaking a review of programs, policies and practices as part of a formal long-range planning exercise begun in January 1989.

Multiculturalism has been identified as one of the subjects to be addressed in the course of this exercise.

To begin examining the question of multiculturalism, the Council held a staff sounding in the spring of 1989. Its purpose was to exchange knowledge and experience, identify the major issues and problems encountered in dealing with requests, and examine areas that need to be addressed. As a result of this staff sounding, a smaller committee of officers was formed to examine the issues in greater depth and prepare an agenda for further work.

The Department of National Revenue (Customs and Excise) has established a Multiculturalism Section to identify current or potential problems that members of ethnocultural or visible minority groups might encounter in dealing with Customs and Excise.



At their quarterly meeting in September 1988, the members of the Advisory Council on the Status of Women passed the motion:

“that, in the next and future issues of the Strategic Plan of Action of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the Council state its specific commitment to the improvement of the status of visible minority women.”

Correctional Services Canada, in their recently adopted Mission Statement, provides the framework within which their policies and plans are to be developed. The Service is committed to ensuring recognition of the social, cultural and religious diversity of individual offenders.

---

# APPENDIX A

## ACTIVITIES AND PLANS OF FEDERAL INSTITUTIONS

---

### TABLE OF CONTENTS

#### ACTIVITIES OF FEDERAL INSTITUTIONS DURING 1988/89

Introduction .....	A-1
Ensuring Opportunity for Employment and Advancement .....	A-3
Enhancing the Ability of All Canadians to Contribute .....	A-13
Enhancing Understanding and Respect for Diversity ...	A-29
Collecting Data and Research .....	A-40
Using Language Skills and Cultural Understanding ....	A-49
Carrying on Activities in a Sensitive and Responsive Manner .....	A-52

#### PLANS OF FEDERAL INSTITUTIONS FOR 1989/90

Introduction .....	A-57
Ensuring Opportunity for Employment and Advancement .....	A-58
Enhancing the Ability of All Canadians to Contribute .....	A-61
Enhancing Understanding and Respect for Diversity ...	A-66
Collecting Data and Research .....	A-69
Using Language Skills and Cultural Understanding ....	A-72
Carrying on Activities in a Sensitive and Responsive Manner .....	A-73

## ACTIVITIES OF FEDERAL INSTITUTIONS DURING 1988/89

### INTRODUCTION

This Appendix contains a brief description of all the specific activities federal institutions have undertaken during this first reporting period which are in line with the obligations and objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*.

As in the body of the Annual Report, the information in this Appendix is organized according to the sections of the Act, in this case Section 3 (2).

#### Gathering the Information

The federal activities described in Part III of the report and listed in detail in this Appendix are based on the information provided by federal institutions.

Following passage of the Act, the Under Secretary of State wrote to all Deputy Ministers and Agency Heads setting out the provisions of the Act, and explaining that they would be invited to contribute information to the annual report about activities their institution had undertaken in support of the multiculturalism policy. This was followed in May of 1989 by a letter from the Assistant Under Secretary of State for Multiculturalism, in which contributions to this annual report were solicited.

The Guide which accompanied the May letter suggested that institutions include in their response a description of "any supportive action (policy, programs and practices) taken *up to March 31, 1989* in any of the following areas to reflect and respond to Canada's multicultural reality: policy development and review, legislation, human resources, research and data collection, training and education, communications, service to the public, consultation with ethnocultural communities, intergovernmental agreements and cooperation ...".

The original formal invitation to contribute was sent to about 200 federal institutions, of which 172 were found to come under the Act. Responses were received from about 150. All federal departments and all large agencies contributed to this Annual Report; the institutions not heard from have, for the most part, small staff complements and narrow mandates. A list of federal institutions is included as Appendix B.

Extensive consultations on input for this Report between federal institutions and the Multiculturalism Secretariat followed. Two formal information sessions were held in the National Capital Region for representatives from institutions located there, and representatives of more than 45 institutions conferred at length in person and by telephone.

Once the contributions of federal institutions had been analysed and integrated, a draft of Appendix A of the Annual Report was circulated to all federal institutions to confirm that the information included in the report portrayed their actual activities and plans accurately .



## ENSURING OPPORTUNITY FOR EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT

*“ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(a)

### Review and Modification of Human Resources Policies and Practices

Many institutions reviewed their policies and practices to ensure that no barriers exist to equal opportunity for employment and promotion in their workforce. These institutions include the Canada Ports Corporation, Canada Post Corporation, the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian Dairy Commission, the Canadian International Development Agency, Canadian National Railways, the Canadian Wheat Board, the Department of Public Works, the Department of Transport, the Farm Credit Corporation, the Federal Business Development Bank, the Halifax Port Corporation, the National Archives, the National Library, the National Transportation Agency, the Office of the Superintendent of Financial Institutions, the Portfolio of Veterans Affairs, the Public Service Commission, the Royal Canadian Mint, Telefilm Canada, the Vancouver Port Corporation and VIA Rail.

Telefilm Canada reviewed all human resources policies in consultation with a committee composed of employees representing all levels within the Corporation.

During this reporting period, the Department of Public Works began a three-year, six-phase comprehensive employment systems review. Phase One, completed in 1988/89, included review of corporate documentation on human resources management and development, and interviews with senior managers.

The Canadian International Development Agency (CIDA) undertook an employment systems review for members of visible minority groups. The study focused on staffing and recruitment, training, performance appraisal, staff relations, time-in-level, and communications. Information was gathered through interviews with ten managers and personnel officers, a review of visible minority appraisals, a review of manuals and documents pertaining to personnel policies and procedures, and meetings with CIDA visible minority employees for their views and suggestions.

As well as reviewing its recruitment and promotion policies, Canadian National Railways also examined entry-level and promotional tests for cultural bias.

The Royal Canadian Mint completed a job evaluation and pay equity study for all unionized positions in 1988. The Mint also began discussions with its bargaining agent to review issues concerning equity considerations in internal promotional opportunities for unionized employees.

In June 1989, the Public Service Commission released *Staffing Policies and Guidelines* which are to be used by line managers when staffing Public Service positions. Emphasis was placed on employment equity issues within a wider context that included a revitalized post-secondary recruitment program for the Public Service.

The Department of Supply and Services, the Department of Transport and Canadian National Railways developed policies to deal with all forms of harassment in the workplace.

The St. Lawrence Seaway Authority and its subsidiaries, the Jacques Cartier and Champlain Bridges Inc. and the Seaway International Bridge Corporation Ltd., issued a policy statement on discrimination in the workplace.

The Federal Business Development Bank is writing a staffing policy to ensure there will be no discrimination in any facet or level of employment.

The Department of National Revenue (Taxation), in its Multi-Year Human Resource Plan, underscores the commitment of the Department to examine the representation and distribution of visible minority groups in the workforce, to implement activities to improve the quality of their worklife and to enhance their career development.

Canada Post Corporation and the National Capital Commission gave training seminars on human rights and harassment to employees.

The Canada Employment and Immigration Commission administers the *Employment Equity Act*, including the collection of data on the representation of target-group members in all Crown corporations and federal agencies to which the Act applies.

In 1988, the Canadian Human Rights Commission reviewed and assessed all 368 employment equity reports filed by federally regulated employers with more than 100 employees. Within six months of receiving all the relevant data, the Commission began a comprehensive examination of the employment practices of 19 of these organizations, representing 445,000 employees or about 48 per cent of those covered. The Commission contacted the remaining employers to check on measures they were taking to monitor their own employment systems.

## Cultural Sensitivity in the Workplace

Petro-Canada provides flexible working hours and a number of flexible days off each year to accommodate employees who need to schedule time off to observe religious holidays.

At the Canada Deposit Insurance Corporation, employees whose religious observance requires that they take time from work lose no pay for doing so.

Employment and Immigration Canada has added a complete section (Part 13, Chapter 7) to the Personnel Manual on "Leave and Accommodation for Religious Observations and Practices" policy.

Wherever possible, employees of Canadian National Railways are accommodated on special religious days. For example, Orthodox Jews may leave early on Fridays in the winter to be home by sundown, and in one operation Moslems are allowed time off the job during the day to observe prayer sessions.

The Department of the Environment permits employees to leave work to comply with religious obligations provided that they adhere to a flexible work schedule.

Commanders at all levels in the Department of National Defence are increasingly aware of the religious and cultural requirements of personnel under their command and seek advice on the requirements for the observance of holy days and days of obligation.

The Director of Ceremonial at the Department of National Defence has issued instructions which recognize and authorize the orders of dress required in the Canadian Armed Forces to meet the specific requirements of the Sikh religion.

The cafeteria which is operated for Canadian National Railways in Montréal is staffed by people from various ethnocultural groups and has a varied menu which includes different ethnic foods. Statistics Canada is planning a review of the options available in its cafeteria.

## Broadening Hiring Practices

### *Develop Bank of Potential Candidates*

The Public Service Commission actively recruits visible minority candidates for referral to departments for appointment consideration when vacancies occur. It maintains applicant inventories which include members of visible minority groups in order to be able to respond to departmental recruitment demands.

The English Television Network of the Canadian Broadcasting Corporation maintains a talent resource centre. The number of people from visible minority groups in the database has increased approximately 51 per cent in the last two years.

## *Recruit More Widely*

The Department of Finance, the Office of the Comptroller General, the Office of Privatization and Regulatory Affairs and Treasury Board have developed an in-house inventory of candidates registered with the Public Service Commission whose profiles correspond to the needs of the four institutions. Visible minorities make up 46.1 per cent of this inventory.

Personnel advisors in the Department of Agriculture assisted managers in their recruitment efforts by searching both the Public Service Commission's inventory and an "in-house" inventory for suitable visible minority candidates.

Other organizations which either maintain banks of target candidates or are in the process of developing one include: Canada Post Corporation, the Canadian Aviation Safety Board, Canadian National Railways, the Department of Indian Affairs and Northern Development, the Federal Provincial Relations Office, the National Capital Commission, Telefilm Canada and VIA Rail.

The Royal Canadian Mounted Police established a National Recruiting Team in March 1988. This team of six constables (of whom two are visible minorities and one Native) made over 1,000 visits to schools, community associations and churches across the country. They addressed adult and youth groups with the goal of demystifying police work. The ethnic press were used extensively, along with mainstream media, to publicize recruiting messages.

The Canada Council has established resource directories to improve the Council's mailing lists so that job vacancy notices reach wider audiences.

The Department of Fisheries and Oceans established consultations with Black community organizations in Nova Scotia with the objective of increasing recruitment of visible minorities. The Department notes that significant progress has been made.

The Petro-Canada Youth Program targets unemployed young people from employment equity designated groups and has provided first work experience for up to thirty ethnocultural minority youth.

The various Employment Equity Committees in the Canadian Broadcasting Corporation – Corporate Joint Union-Management, English Radio and local Halifax Community – are mandated to develop recruitment strategies to encourage the filling of vacant positions with people from the four designated employment equity groups. The Halifax Committee is particularly charged with recruiting Black men and women into the CBC.



Under the direction of English Network News, the CBC also established a program in summer 1987 to place visible minority journalists on the air as summer replacements for local news shows. As of February 1989, Network News had 16 members of visible minorities on staff as on-air reporters and anchors and off-air as directors, writers and editorial assistants.

The Canadian Security Intelligence Service (CSIS) made efforts to diversify the composition of the intelligence officer category at the entry level.

The Department of Public Works used the Visible Minority Employment Program to recruit, train and employ visible minorities in the areas of personnel, property management, engineering and architecture.

The Department of Transport's western regional aviation office included major ethnocultural organizations on its contact list. In addition, visible minorities were assigned to participate on recruitment and selection boards for flight service stations. As part of the recruitment program for air traffic controllers and radio operators, the recruitment team actively looked for personnel in the ethnocultural communities of British Columbia.

The Privy Council Office (PCO) and the Federal Provincial Relations Office promoted the hiring of visible minority students through COSEP and non-COSEP summer employment programs by specifically requesting that their résumés be referred to the Personnel Division for both Offices. Personnel then presented those résumés to managers for consideration.

Canadian National Railways and Canada Post Corporation undertook outreach activities to make job-seekers, and agencies charged with assisting them, aware of these institutions as potential employers.

The Farm Credit Corporation (FCC) consulted universities in various regions to determine the current and future enrolment levels of visible minorities in programs from which the Corporation recruits in order to determine their projected availability for employment.

Prior to the 1988 national recruiting campaign, the Department of External Affairs issued a press release calling on Canadians of all backgrounds to take advantage of career opportunities in the foreign service.

Federal agencies with small workforces also reflected Canada's diversity in their hiring. The Canadian Egg Marketing Agency, with a total staff of 43, has hired people whose places of origin include Guyana, Hong Kong, China, Trinidad, Egypt, Belgium, Ireland, Germany, Australia and South Africa.

In support of its employment equity objectives, the Department of National Defence developed an audio-visual production to promote employment opportunities in the Department for use at career fairs.

## *Special Programs*

In June 1986, Treasury Board approved \$10.5 million and 300 person-years (1988/89) for the Visible Minority Employment Program (VMEP), administered by the Public Service Commission. The Program provides additional personnel resources to managers to facilitate the hiring of visible minorities. In late 1987, the VMEP was revised and extended through an allocation of \$15 million and 400 person-years (1988 to 1993). In 1988, 74 people completed their involvement with the Program and there were 75 new entrants from both within (18 departments) and outside the public service.

The Office of the Comptroller General carries out two recruitment and development programs with the Public Service Commission: The Financial Officer Recruitment and Development Program (FORD) and the Internal Audit Recruitment and Development Program (IARD). These programs recruit university graduates and provide a year of training, counselling and supervised development to the selected candidates. While open to all Canadians, these programs are responsive to government priorities. Accordingly, they pay particular attention at this time to employment equity policies.

The Public Service Commission established an Employment Equity Group to provide counselling and marketing services to candidates from these groups, including visible minorities. Of all women appointed to or within the management category in the Public Service in 1988, 56 (58.9 per cent) were clients of the Women's Career Counselling and Referral Bureau. In view of this success, the PSC is examining ways of adapting relevant practices to other underrepresented groups.

In addition, the PSC addressed employment equity issues in the context of a revitalized post-secondary recruitment program for the public service.

The Portfolio of Veterans Affairs, including the Department of Veterans Affairs, the Veterans Appeal Board, the Canadian Pension Commission and the Bureau of Pensions Advocates Canada, undertook special recruitment efforts to increase the participation of visible minorities in its workforce.

These initiatives included a competitive process restricted to under-represented groups and the use of Exclusion Order appointments. In addition, the composition of its selection boards includes representation from ethnocultural minority groups whenever possible. These activities have resulted in an increased representation of visible minorities in the Portfolio from 2.9 per cent in June 1988 to 3.7 per cent in March 1989.

The Department of Communications adapted the staffing process and developed a new training program for visible minority candidates. They established a number of generic positions (OCE's, CR's, SCY's and developmental positions at the officer level) which are then available when an appropriate candidate is identified. Individuals staffed under this program

## Sensitization of Managers and Employees

### *Managing a Diverse Workforce*

receive pertinent training, orientation, language testing and security clearance as required. They are then presented to managers who may require their services.

Canadian National Railways initiated a Youth Employment Program in 1984. This Program has specific objectives for hiring members of visible minority groups. In 1988, nine of the 40 people hired were visible minority youth. In reaching out to young people, CN plans a tour of the locomotive repair operations at its Taschereau Yard in Montréal for students at the Marcus Garvey Institute, an organization which promotes excellence among black students.

Canada Mortgage and Housing introduced a Graduate Recruitment Program. Preference is given to Employment Equity Program target groups, including visible minorities.

In March 1989, the Employment Equity Advisory Committees of the National Archives and the National Library held an information session on employment issues affecting visible minority groups. The panel of invited speakers included representatives from the Canadian Ethnocultural Council, the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission.

The PSC developed and distributed a management information module on recruitment options for Public Service managers, including the use of the Commission's Visible Minority Employment Program. This seminar provides information and advice for managers to help them integrate new employees who are members of visible minority groups. The PSC also produced posters and reading materials to increase employment equity awareness generally.

The Canadian Broadcasting Corporation, in collaboration with Petro-Canada, Atomic Energy of Canada Ltd. and Canada Mortgage and Housing Corporation, produced a video entitled *The Challenge of Diversity*. This video studies the employment histories and patterns of the four designated employment equity groups through personal stories of workers from the companies involved. The video is used in employee sensitization programs.

Managers from the Department of Labour attended the PSC training workshops, and managers from the Department of Agriculture and the Immigration and Refugee Board were made aware of these programs.

The Bank of Canada offered several sessions of "Managing Diversity", a workshop which explores the impact of cultural factors in interpersonal



*Employee  
Orientation to  
the Public Service*

communications and provides managers and supervisors with practical skills for working effectively with employees from different cultures.

Canada Mortgage and Housing held two workshops to sensitize Human Resources personnel to the needs of Employment Equity target group members.

The Canadian Security Intelligence Service is planning information sessions for the staffing unit and managers to make officers sensitive to possible cultural barriers in staffing procedures.

Staff members of the Canada Deposit Insurance Corporation responsible for recruiting and hiring have attended courses on fair hiring practices.

The Department of National Defence (DND) completed and distributed throughout the Department an audio-visual production, *Keeping an Open Mind*. This production is designed to inform managers about DND's Civilian Employment Equity program and to sensitize them to the potential of recruiting from the four employment equity target groups, including visible minorities. The concerns, misapprehensions and benefits facing managers are examined.

In visits to bases and stations, the Director General of Conditions of Service at DND advocated tolerance and understanding of Canada's different cultures, and stressed the importance of employing people from all sectors of Canadian society.

The Department of Labour participated in a review of a new training package called "Kaleidoscope", which focuses on attitudinal barriers which may impede ethnocultural and visible minorities in the workplace.

The Public Service Commission developed an orientation package to initiate newly-recruited members of visible minority groups to the public service.

The Department of Fisheries and Oceans distributed this training package to all their regional offices for implementation.

Employment Equity personnel at Canadian National Railways assist in the integration of new employees wherever this is needed. This may include talking to supervisors or to employees to ensure that they are comfortable in their working environment.

Statistics Canada provided a number of career-related courses and workshops to visible minority employees.



Canadian National Railways required managers and supervisors to ensure that minorities were registered for training for skills improvement and advancement so that they can equitably participate in the opportunities for promotion.

The Department of Agriculture's Development Assignment Program places employees of Employment Equity groups on assignments designed to enhance their opportunities for promotion. During this reporting period, one visible minority employee was placed on assignment and was successful in obtaining a promotion at the end of the assignment.

The Department of National Revenue (Customs and Excise) has two programs to increase the career potential of visible minority employees. The Career Development Program is designed to identify officers who have the potential to advance to middle management positions. The Career Enhancement Program is designed to identify support personnel with potential and provide them with developmental assignments.

Canada Ports Corporation has employees from many ethnocultural minority groups among its personnel in Churchill, Manitoba. They are strongly encouraged to improve their technical knowledge with a view to possible promotion. At its national office in Ottawa, the Corporation employs many members of ethnocultural minority groups who are represented in all occupational categories, including management.

The Department of Indian Affairs and Northern Development, the Department of Industry, Science and Technology and the Department of Supply and Services provide career counselling services to visible minority employees on request.

The Canadian Aviation Safety Board offers training and career development opportunities to visible minority employees.

The Vancouver Port Corporation promotes training in English as a second language to assist employees recently arrived in Canada.

Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) established a corporate Advisory Group – Visible Minorities (AGVM) in 1987 to promote the interests of employees who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada. All regions now have a representative on the AGVM, which meets three times a year for two consecutive days. The president of the AGVM is a member of the Employment Equity Committee (EEC). The EEC reports directly to the Vice-President of Human Resources and Administration.

Activities of the AGVM in 1988 included: encouraging the involvement of visible minority employees with an emphasis on voluntary self-identification; identifying barriers which may impede the progress and integration of visible minorities in the Corporation; and the development and delivery of cross-cultural seminars.

The AGVM reviewed, for example, managers' action plans, progress reports, and the status of targets, and provided CMHC management with comments and recommendations. The Group reviewed other important CMHC documents and provided advice and consultative services to the national, field and regional offices of the Corporation.

The Canadian Broadcasting Corporation established two Corporate Committees (one English, one French) in 1987 to ensure the implementation of employment equity throughout the Corporation. The Committees include representatives from line management, Human Resources and employee associations and unions. Visible minority members represent both the line and employees. English Network/Regional Radio established an employment equity committee in 1989; its members reflect the ethnocultural and visible minority makeup of the country.

Ongoing discussions centre on the positive portrayal of the visible minority community and strategies to increase employment of visible minorities in the Corporation, particularly in radio and television. All of these committees assist in the development of action plans to ensure increased representation throughout the Corporation of visible minorities and the other three designated groups.

## ENHANCING THE ABILITY OF ALL CANADIANS TO CONTRIBUTE

*“promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(b)

### Community Consultations

Many federal institutions have undertaken community consultations, some on a regular basis and others on specific issues, both large- and small-scale. These institutions include the Atlantic Canada Opportunities Agency, the Canada Council, Canada Post Corporation, the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian Museum of Civilization, Canadian National Railways, the Canadian Security Intelligence Service, Correctional Services Canada, the Departments of Communications, Employment and Immigration, External Affairs, National Health and Welfare, the Secretary of State, and the Solicitor General, Halifax Port Corporation, Investment Canada, the Law Reform Commission, the National Capital Commission, the National Transportation Agency, the Office of the Commissioner of Official Languages, the Royal Canadian Mounted Police, and Statistics Canada.

The Royal Canadian Mounted Police Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities and Aboriginal People held its first meeting in 1988. They will meet twice annually to study and advise on issues related to hiring, training and operational policies. Each contract division commanding officer is now in the process of establishing advisory committees for each detachment in his division. These will be made up of a cross-section of community people, with specific emphasis on police-minority relations issues.

In 1985, Treasury Board established an Advisory Committee on the Employment of Visible Minorities in the public service. This Committee provides community perspective and advice on policies and programs to improve the employment situation of visible minorities in the federal public service and Crown corporations. It may make suggestions for future directions.

This Committee consists of 14 members from various visible minority associations and communities across Canada. Some individuals have particular expertise in the area of Employment Equity. The Advisory Committee meets three times each year.

Statistics Canada contacted more than 300 national, regional and local ethnocultural and visible minority groups in the preparation of questions for the 1991 census.

In drafting the legislation and policy for the *Broadcasting Act* (C-136), which was tabled in June 1988, the Department of Communications undertook extensive consultation at each stage of development to ensure that the needs of all Canadians were adequately addressed in the legislation.

Personnel from the Canadian Museum of Civilization researched and consulted with different cultural communities in preparing both permanent and travelling exhibits relating to the contribution that different ethnocultural and visible minority groups have made to Canada's evolution.

As well as consulting in the preparation of specific exhibits, the Canadian Museum of Civilization hired an advisor on multiculturalism whose mandate includes maintaining regular contact with groups representing different cultures.

Regional Directors and other senior officials of the Canadian Broadcasting Corporation meet regularly with local groups representing various ethnocultural and visible minority community groups. These discussions ensure that the CBC represents these groups in a positive fashion on-air and encourage the staffing of ethnocultural and visible minorities in the Corporation.

The Department of External Affairs encourages heads of posts to meet with ethnocultural communities during their pre-posting tours. Different geographic branches in the Department consult with Canadians representing a variety of cultural backgrounds in the development and articulation of policy relevant to their countries of origin, both on a regular basis and in crisis situations.

The Department of the Secretary of State organized a workshop for representatives of immigrant and visible minority women's groups to offer comments and suggestions on the delivery of national services in the area of family violence. The Department's Newfoundland office made a special effort to include women from ethnocultural groups in its consultations with Women's organizations.

The Department of the Secretary of State also took special measures to ensure greater participation of young people of all origins in the Open House Canada Program. As well as developing internal program criteria, the Department undertook extensive consultations with organizations representing different ethnocultural and visible minority groups.



In its programs, Canada Mortgage and Housing Corporation has consulted with communities whose members share a common ethnocultural origin. During the first three years of the Rural and Native Housing Demonstration program, Black communities, among others, have been involved along with CMHC in solving the housing needs of their own community.

Status of Women Canada has ensured that ethnocultural groups are part of their general mailing list, and consults regularly with groups such as the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women.

In October 1988, the Public Service Commission hosted an "open house" which brought together groups and individuals active in the field of employment equity. This was an opportunity to share information about the Commission's mandate and strengthen the network of parties pursuing employment equity objectives.

Through its Community Volunteer Program, the Department of National Revenue (Taxation) trains volunteers to help taxpayers in need of tax filing assistance. The Department encouraged multicultural organizations to become involved by sending letters advising them of the program. As a result, groups such as the Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization and the Guelph and District Multicultural Centre assisted new Canadians with the completion of their tax returns.

Canada Mortgage and Housing Corporation supported requests from ethnocultural and visible minority groups developing positions and policies in the area of housing.

The Office of the Information and Privacy Commissioners participated in a seminar organized by the Centre for Research-Action to discuss different models of ombudsman.

The National Library offered advisory services to libraries, library schools, ethnocultural communities and organizations in setting up library services and obtaining publications in languages less easily available in Canada.

The Department of the Solicitor General acted in an advisory capacity to the Canadian Association of Chiefs of Police Multicultural Liaison Committee.

Ethnocultural business associations occasionally call on the Department of External Affairs for assistance when organizing trade events such as the Free Trade Conference, organized by the Chinese Canadian business community in Toronto in October 1988.

Statistics Canada conducted a series of regional workshops on Census data collection with participation from visible minority communities.

*Provide Advice  
to Community  
Groups*

## Outreach Activities

### *Cultural Affairs*

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC), with the participation of Multiculturalism and Citizenship Canada, developed the *First Draft* project.

This cooperative project trained experienced Canadian writers from minority groups in the preparation of dramatic scripts suitable for television, thereby increasing the potential for representation of minorities on the screen.

The 89 writers chosen to take part in the project learned the essentials of scriptwriting for television in a series of workshops, practical assignments and individual coaching sessions. Each writer completed the first draft of a half-hour television drama. Workshops were held in Vancouver, Edmonton, Regina and Winnipeg in 1988/89 and more are planned for the future.

The CBC also conducted workshops for visible minority actors and actresses in Toronto during the summer of 1988. It is expected that such workshops will continue.

In the Pacific Region, the Department of Communications assisted the cultural community in innovative audience outreach activities. For example, the "Discount Ticket" marketing campaign of the Vancouver Cultural Alliance offers "English as a second language" students up to 75 per cent off ticket prices to encourage attendance at arts events.

The Canada Council, through the Explorations program, has supported individuals or groups with varying levels of experience or training who venture into new territory in the arts. A few examples of the many projects supported by this Program include: the non-traditional casting of *Private Lives*; *Stray Seeds: An Anthology of Chinese-Canadian Writing*; and *Femmes des Amériques*, a research project exploring the presentation of women in the theatre arts of different cultural groups.

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) has licensed 12 broadcasting undertakings to provide radio or television services predominantly in languages other than French or English to ethnocultural minority communities.

In addition, the CRTC estimates that the 52 largest cable systems provide a minimum of 450 hours per year for programming from local ethnocultural and visible minority groups on community channels across the country.

The Department of Communications introduced an amendment to the Canada-Quebec Memorandum of Understanding on the Development of the French-Language Television System which states, among other things, that

***"French-language radio must therefore adjust to social realities – in particular, the aging of the population and the emergence of cultural communities."***

**Health and Social Programs**

The Department of National Health and Welfare has undertaken several initiatives intended to help all Canadians benefit from available services. Through the Health Promotion Fund, for example, the Department funded projects to help farmworkers and to develop a cross-cultural parenting model.

The New Horizons Program of the same department provides opportunities for senior, retired Canadians to plan, operate and participate in activities which benefit both themselves and their communities. In 1988/89, this Program funded 697 ethnocultural minority groups of senior, retired persons.

The Department of National Health and Welfare is also responsible for the Seniors Independence Program, which was established to help Canadian seniors improve their health, well-being and independence and to enhance their quality of life. In 1988/89, this Program provided \$1,684,082 for 13 projects to ethnocultural minority communities in Canada, including the Downtown Eastside Residents' Association in Vancouver for the "Ship-Share" project, and the Mennonite Centre for Newcomers of Edmonton to assist seniors of Vietnamese origin in health-promotion activities.

The Child Care Initiatives Fund of the Department of National Health and Welfare identified the child care concerns of families with children from minority cultural backgrounds as a priority issue. Three projects, totalling \$1,069,933, were approved for funding. The National Child Care Information Centre has purchased books for their library that are targeted to multicultural child care programs.

The Canadian Council on Multicultural Health received grants from the Department of National Health and Welfare's Health Promotion Fund to assist with the costs of operating national offices and conducting national activities.

The Department of the Secretary of State worked with the group Consult-Action on the status of women in Quebec in order to promote coalitions of immigrant women and to encourage their participation in *tables de concertation* of women's groups.

**Business**

The Federal Business Development Bank, in collaboration with the Multiculturalism Secretariat, has undertaken an outreach program to assist the ethnocultural business community in developing a stronger infrastructure so that it has the same access to opportunities that are available to all businesses.

The starting point has been the formation of local ethnocultural business advisory committees. The first was launched in Toronto and now includes



representatives from 24 different ethnocultural groups. In 1988, ethnocultural advisory committees composed of leaders and representatives from ethnocultural business and professional associations were formed in Montréal, Vancouver, Winnipeg and Halifax. A sixth committee was recently established in Ottawa.

Committee accomplishments during this reporting period include:

- organizing five regional one-day conferences, "Small Business: Our Common Culture", as part of Small Business Week;
- establishing three post-secondary scholarships and presenting a business management award;
- building networks by providing assistance in establishing new business associations;
- providing training, counselling and mentoring services to ethnocultural businesses;
- organizing fifteen information sessions/workshops;
- serving as a focal point for federal and provincial government agencies to communicate with ethnocultural business communities; and
- helping to recruit members of ethnocultural communities for the CASE program of the Bank as counsellors, increasing access for all.

In areas without Ethnocultural Advisory Committees, the FBDB organized, specifically for groups of ethnocultural minority business people, seminars, workshops or information sessions attended by more than 1,000 entrepreneurs.

The Federal Business Development Bank has prepared a booklet for new Canadians as well as for potential entrepreneurs from ethnocultural minority groups who are considering starting a business.

The FBDB set up a special department and appointed an officer responsible for the promotion and development of its services to ethnocultural entrepreneurs.

Multiculturalism is an integral part of the Tourism Subsidiary Agreement between the province of Manitoba and the Department of Industry, Science and Technology.

A training session on Marine Radio Operation was presented to assist fishermen from the Vietnamese Canadian community in the Greater Vancouver area. The day-long presentation also included information about



ship safety and fishing regulations. The event was organized by the Department of Communications, with the Department of Fisheries and Oceans and the Canadian Coast Guard participating. Two elders from the Vietnamese Canadian community were consulted and participated in the planning process; two other members of that community interpreted during the training session itself.

Approximately 120 fishermen attended the session, which was mainly for salmon fisheries. In a follow-up examination by the Lower Mainland District Office, there was a 90 per cent pass rate for the written portion of the examination.

A video and related support material on marine radio operation, both in Vietnamese, were obtained by the Department of Communications from the University of California. Copies of all material were distributed to Chinese bookstores in Vancouver and material excerpted from the handbook was made available to the ethnic press. In conjunction with these initiatives, information on radio procedures and requirements was distributed in Vietnamese to immigrant fishermen on the Pacific Coast to ensure safety at sea.

The Department of Justice provided funding to support the development of public legal education and information (PLEI) in Canada. The agencies which receive this funding develop materials for use by identified client populations.

The Department of the Solicitor General in the Pacific Region contracted with the Committee for Racial Justice to study the use of the cable networks for education with immigrant groups on how the justice system works, and on crime prevention.

The Department of National Health and Welfare, through the Health Promotion Fund, provided funds for a video presentation on immigrant services.

In preparation for the 1988 election, the Canadian Advisory Council on the Status of Women released the *Shocking Pink Paper* to stimulate discussion on matters of concern to women. One of the 18 issues highlighted was the double discrimination faced by women from minority groups.

The Department of the Secretary of State assisted the Canadian School Trustees Association in a project to study the scholastic adaptation and cost effectiveness of programs for immigrant/refugee children in Canadian schools. The Department also provided grants to support the preparation of teaching materials and resource guides on multiculturalism.

Projects to improve access to educational opportunities for visible minorities with disabilities were also supported by the Department of the Secretary of State.

Employment and Immigration Canada is studying the needs of migrant women, with particular attention to language training.

The Vancouver Port Corporation participated in a "Partners in Education Program" with Britannia School, one of the Vancouver schools with the largest number of students from ethnocultural and visible minority groups.

In the Pacific Region, the Department of the Solicitor General provided a grant to the Public Legal Education Society for a community school program for the Cantonese and Hispanic communities of Vancouver on parenting, youth and crime.

### *Housing*

Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) sponsored ethnocultural minority groups who developed non-profit housing projects for seniors. Seniors from the relevant cultural group are given priority on the waiting list for admission, provided that all other criteria are met.

Under "Project Haven", announced by CMHC in June 1988, 500 additional units of emergency shelter will be provided for victims of family violence. Priority will be given to services for immigrant women, among other specified groups.

### *Federal Contractors*

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Federal Contractors Program. This Program applies to all employers with 100 or more employees who supply goods and services worth \$200,000 or more to the federal government. Under this Program, contractors are required to sign a certificate of commitment to design and carry out an employment equity program. Although contractors are not required to file an employment equity plan, they are subject to on-site compliance reviews. Should they fail to provide evidence of a "good-faith effort" to implement employment equity, they could be excluded from any future government business.

### *Service in Languages Other Than French and English*

The Canada Council has for some time accepted applications in creative writing from individual writers in languages other than French or English. Writers may submit applications in their language of origin; external assessments are sought in that language and transmitted to the jury. Over the years, writers in Czech, Hungarian, Italian, Polish and Spanish have received grants for creative writing.

The Multilingual Biblioservice (MBS) of the National Library supplemented the collections of Canada's public libraries with material in languages other than French and English in order to meet the needs of ethnocultural minority groups. The collection, available on long-term loan to other Canadian libraries, amounts to 335,000 volumes in 30 different languages. The service was recently expanded to include large-print and "talking" books.

The National Library has also contracted preparation of software incorporating the American Library Association character set for 72 languages so that machine-readable information in these languages can be exchanged without the use of a special keyboard.

At its Information Centre, Investment Canada provides access to a variety of manuals, books and documents in languages other than French or English using the above inter-library loan service of the National Library. As well, a number of the on-line systems provide information in languages other than French and English.

Spanish and Polish videos and brochures have been prepared by Employment and Immigration Canada as counselling tools for refugees sponsored from abroad.

At Vancouver International Airport, the Department of National Revenue (Customs and Excise) installed a special Customs counter so that the large number of travellers and immigrants from the East can be cleared in their own language. Interpretation services are available at other airports and frontiers.

The National Gallery of Canada provided guided tours in Ukrainian during October 1988 in recognition of the Ukrainian Canadians who gathered in Ottawa to celebrate the Millennium of Christianity in Ukraine.

The Canada Labour Relations Board provides translation services at public hearings as needed. In 1988/89, such service was provided for a witness to testify in Spanish.

The Canadian Aviation Safety Board, the Immigration and Refugee Board, and the National Transportation Agency also provide translation services at hearings on request. The Canadian Aviation Safety Board makes its reports available to the general public. Mechanisms are in place to provide interested parties, upon formal request, with copies of these reports in a language other than French or English.

The Federal Business Development Bank in the Toronto region can serve its clients in six different languages and uses the Ethnocultural Business Advisory Committee as a resource when dealing with groups not represented on staff.



*Publications in  
Languages Other  
Than French and  
English*

Similarly, all of the following draw on the linguistic abilities of their staff to provide client services as required, particularly for information services: Atomic Energy of Canada Ltd., Canada Harbour Place Corporation, the Canadian Commercial Corporation, the Canadian Museum of Civilization, the Department of the Environment (Canadian Parks Service), the Department of National Health and Welfare, Investment Canada, the Laurentian Pilotage Authority, Le Vieux-Port de Montréal, the National Archives, the National Capital Commission, the National Gallery of Canada, the Royal Canadian Mint and the St. Lawrence Seaway Authority. More detail on this is provided in Section 3(2)(e).

The Department of Justice, under the Criminal Legal Aid Agreements with the provinces, provides funds to ensure that uniform legal services are available to economically disadvantaged people in Canada. Provinces are required to ensure that people are made aware of the existence of these services. As a result, efforts are made to advertise the availability of and provide services in languages other than English and French as needed.

The Department of Agriculture recognized, in preparing a major training package on control of salmonella in poultry plants, that workers in these plants come from a variety of cultural and linguistic groups. The posters in the plants are in the eight languages most commonly found on the production line.

Elections Canada, during the last election, produced pamphlets on the Canadian electoral process in 15 languages other than English or French to ensure that all Canadians understood their rights and obligations.

The Department of National Health and Welfare prepared a poster and matching publication to promote awareness of international social security agreements. Summaries of some agreements are available in the language of the country with which Canada has reached an agreement.

The National Battlefields Commission translated printed material for an exhibit into Spanish in response to requests from visitors.

The Royal Canadian Mint has published sections of its annual report to Parliament in German, Spanish, Japanese, Chinese and Arabic since 1984. Although a direct response to the needs of international clients, this also benefits Canadian audiences.

Investment Canada makes publications available in Italian, Japanese and German. The St. Lawrence Seaway Authority published its promotional brochure in seven languages and Canada Harbour Place Corporation provided information pamphlets in Japanese as well as Canada's two official languages.



## Translation Services

The Department of National Revenue (Customs and Excise) published a multilingual guide to completing the traveller's declaration card provided to all air travellers, and translated a widely distributed brochure into Punjabi.

The Department of Fisheries and Oceans translated notices for commercial clam harvesters in British Columbia. These notices were issued in Vietnamese in April 1988 and should be available in Chinese in 1989.

The Department of the Secretary of State provided copies of the Citizenship Oath in languages other than English and French.

The Department of the Secretary of State, through the Multilingual Translation Service, translates texts into all languages at the request of federal institutions.

The Canada Council provided grants for the translation into one of the official languages of works by Canadian authors writing in languages other than French or English.

The National Library prepared translations and taped announcements in various heritage languages, including translations of the news release to announce the *Canadian Multiculturalism Act*.

## Other Measures

The Royal Canadian Mint ensured, through theme researching and design selection procedures, that artistic depictions selected for the Mint were truly representative of Canadian culture in their historical value and authenticity. Artists representing a variety of cultural backgrounds in Canada have been selected in past years to design commemorative coins.

The Canadian Human Rights Commission has the responsibility not only of ensuring that its own programs and practices include all Canadians, but that those of other institutions do not exclude anyone. In 1988 the Commission accepted 131 complaints of discrimination on the grounds of race, colour or national or ethnic origin. This represents 15.5 per cent of the total complaints accepted. As the Commission says:

***"Although the focus is on individual situations, remedies can have a wider impact. Employers' policies and procedures may be reviewed and changed, and tribunal decisions not only set precedents but can have an important educative value."***

When travel to Farm Credit Corporation offices is not possible for clients because of cultural customs, such as some Mennonites, efforts are made to interview clients on their farms.

## Communications Activities

The Department of the Secretary of State ensures that the Koran and the Torah, as well as other holy books, are available at Citizenship courts during the swearing-in ceremony.

The Department of External Affairs responds to enquiries regarding human rights, environmental concerns and Canadian policy response to political crises or natural disasters in the countries of origin of different groups in Canada.

The Department of the Secretary of State provided assistance to francophone multicultural organizations to enhance their capacity to serve their communities in the French language.

To make all Canadians, particularly those from ethnocultural and visible minority groups, more aware of government programs, representatives from Atomic Energy of Canada Ltd., the Canadian Human Rights Commission, the Department of National Health and Welfare, the Department of Industry, Science and Technology, the Public Service Commission, the Royal Canadian Mounted Police and Status of Women Canada have delivered speeches or participated in conferences which addressed issues of particular importance to minority groups.

Three RCMP divisions – “K” (Alberta), “D” (Manitoba), and “J” (New Brunswick) – hosted multicultural evenings at division headquarters. People representing a cross-section of minority groups were invited to a reception and tour of police facilities to open lines of communication and demystify police work.

Responding to the high priority placed on employment equity by ethnocultural groups, the Canadian Human Rights Commission published a brochure on employment equity and participated in an estimated 250 information sessions with such ethnocultural groups. The distribution of the booklet and the information sessions were conducted mainly through regional offices.

The Vancouver Port Corporation arranged a variety of functions with ethnocultural minority groups to broaden the public’s awareness about the Port.

The Department of Communications included representatives from ethnocultural minority groups on invitation lists for relevant special events organized or hosted by the Department.

The Department of External Affairs developed and maintains mailing lists of ethnic media and organizations to open up communications with those groups.

## Depiction

The following federal institutions have noted that they have ensured representative depiction of Canada's diversity in visual communications: Atomic Energy of Canada Ltd., Canada Post Corporation, the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian Museum of Civilization, Canadian National Railways, the Departments of Agriculture, Communications, External Affairs, Finance, Indian Affairs and Northern Development, Justice, National Defence, National Health and Welfare, National Revenue (Taxation), Industry, Science and Technology, Public Works, the Secretary of State, the Solicitor General, Supply and Services, Transport, and Western Economic Diversification, the Economic Council of Canada, Elections Canada, the Farm Credit Corporation, the Federal Business Development Bank, the National Capital Commission, the National Energy Board, the National Transportation Agency, the Office of the Commissioner of Official Languages, the Portfolio of Veterans Affairs, Petro-Canada, the Public Service Commission, the Royal Canadian Mint, the Royal Canadian Mounted Police, the Saint John Port Corporation, the Science Council of Canada, Statistics Canada, and Treasury Board. A few examples follow.

The characters portrayed in communications materials developed by the Department of Justice reflect Canada's cultural and racial diversity: *The Secret of the Silver Horse* is a booklet designed to instruct young children that secrets about sexual abuse should not be kept; *A Question of Limits* is a video on drinking and driving targeted to teenagers; and *The Laws Are For Me Too* is a poster promoting access to the justice system for all Canadians.

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission regulations categorically prohibit radio and television licensees from broadcasting any abusive comment or pictorial representation which

***“when taken in context, tends or is likely to expose an individual or group or class of individuals to hatred or contempt on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, mental or physical disability.”***

In the relatively few instances where such content has been broadcast, mostly open-line radio programs, the CRTC has enforced this regulatory requirement through regulatory action, including summary conviction prosecutions.

The Canadian Broadcasting Corporation created an Office of Equitable Portrayal in Programming. Its mandate is to ensure that policies (i.e., CRTC regulations) and directives with respect to equitable portrayal of the four designated employment equity groups are respected in CBC programming.

In all recruiting campaigns for the Canadian Forces, the Department of National Defence ensured that all segments of Canadian society were fairly represented and will continue this practice.



Elections Canada's audio-visual presentation *Countdown to Election '88* featured a number of Canadians from visible minority groups participating in the electoral process as election officers and voters.

The Office of the Commissioner of Official Languages in the promotional video *Two Languages, One Country* presents Canada as a multicultural society.

Petro-Canada ensured that all of its advertising, particularly television ads and program material, represents the multicultural reality of Canada.

The Department of Supply and Services published *An Open Mind*, an employee's guide to fair and representative depiction.

The audiovisual productions used by the Royal Canadian Mounted Police for training and information now include visible minorities in role model positions.

The Department of Communications distributed a copy of Treasury Board guidelines on depiction to all communications contractors. Copies of the guide on programming opportunities and community relations were obtained from the Canadian Association of Broadcasters and distributed to communications staff at Headquarters and in the Regions.

The Department of National Revenue (Taxation) ensured that its tax reform advertising during 1989 represented Canada's multicultural reality.

The Department of Public Works maintains a library of photographs which show a wide a cross-section of the population. The Department of Communications augmented its departmental photo library to better depict ethnocultural and visible minorities.

The Department of Industry, Science and Technology instructed photographers on assignment for the Department to represent as many people from ethnocultural and visible minority groups as possible in their portfolios.

The holdings of the National Archives are a rich source of both still and moving pictures for government agencies, authors, film and television producers and others in depicting Canadians in a representative way.

A variety of information materials (including news releases, speeches, reports, working papers and research reports) were distributed to the ethnic media by Atomic Energy of Canada Ltd., the Canadian Human Rights Commission, the Departments of Communications, Employment and Immigration, External Affairs, and National Revenue (Taxation), Elections Canada, the Law Reform Commission, Statistics Canada, and Treasury Board.



The Department of National Revenue (Taxation) publishes *Income Tax Facts for the Foreign-Language Media* (formerly *Facts and Fillers*), an annual media kit for new Canadians in Polish, Portuguese, Italian, Spanish, Chinese and Greek. The kit, which consists of a series of articles, fillers, and questions and answers, provides new Canadians with the basic information they will need to complete their income tax returns. The Department periodically reviews the languages of publication to ensure that they continue to reflect the needs of new Canadians.

The Department of External Affairs, for example, translated all major announcements by the Secretary of State for External Affairs into 13 languages other than French and English. These were distributed through *Canadian Scene*, a news service serving all major ethnic electronic and print media. In addition, briefing material and photographs of ministerial visits abroad and official visits to Ottawa were provided to interested ethnic media and organizations.

The Office of Privatization and Regulatory Affairs distributed information on the sale of Air Canada to ethnic media.

Elections Canada held a series of pre-election media briefings in major cities across the country in the summer of 1988 to which the ethnic media in each location were invited. The meetings focussed on the new electoral boundaries that would be in effect for the 1988 federal election and on certain key aspects of the electoral system.

During the election period, information kits geared to the election were distributed by Elections Canada to ethnic media points across Canada as part of the voter information program.

The Department of Labour sent a questionnaire to approximately 340 ethnic print news media to determine their degree of interest in receiving news releases, speeches and other communications from the Department.

Other federal institutions have prepared articles on topics of particular relevance to different ethnocultural and visible minority groups and distributed them to ethnic media.

The Public Service Commission prepared several articles on the relevance of employment equity to the merit principle which were published in the ethnic media.

The National Archives has prepared articles for journals of various languages to acquaint readers with resources at the Archives and offer guidance on their use.

## *Ethnic Media: Advertising*

The Department of Agriculture is examining the opportunities for distributing news releases, speeches and other communications to the ethnic press.

The Immigration and Refugee Board, jointly with Employment and Immigration Canada, held information sessions which were advertised on multilingual radio stations and in the ethnic press.

The Department of Health and Welfare targeted advertising for the Child Care Initiatives Fund program to ethnocultural and visible minority groups by placing advertisements in the ethnic press.

The Department of National Revenue (Taxation) advertised in 92 ethnic print media publications such as the *Chinese Express Daily News* and the *Ukrainsky Holos* (Ukrainian Voice).

The Department of Western Economic Diversification has placed advertisements in a variety of ethnic newspapers, including *Kanada Kourier*, *El Nuovo Mondo*, *El Congress*, *Caribbean Times* and both the *Edmonton* and *Calgary Jewish Star*.

The Royal Canadian Mounted Police used the ethnic press extensively to publicize recruiting messages. The Department of National Defence is studying the possibility of doing the same thing.

During the 1988 federal election period, paid advertising was placed in 100 ethnic newspapers throughout Canada as part of Elections Canada's voter information program. These paid announcements were placed in the language of the newspaper (including non-official languages).

Lists of ethnic community newspapers were distributed to Canadian National Railways employee relations offices across the country so that they can be included in any advertising.

The National Transportation Agency is studying the feasibility of disseminating information such as Orders and Notices in the ethnic media.

Statistics Canada, which buys no advertising between censuses, is planning advertising in the ethnic media for the 1991 Census.

## ENHANCING UNDERSTANDING AND RESPECT FOR DIVERSITY

*“promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(c)

### Awareness within Institutions

#### Cross-Cultural Awareness Sessions

The following federal institutions provided cross-cultural awareness sessions for their staff, and in most cases have declared their intention to continue doing so: Atomic Energy of Canada Ltd., Canada Mortgage and Housing Corporation, the Canadian Aviation Safety Board, the Canadian Broadcasting Corporation, Canadian National Railways, the Departments of Employment and Immigration, Energy, Mines and Resources, External Affairs, Fisheries and Oceans, Indian Affairs and Northern Development, Industry Science and Technology, National Revenue (Customs and Excise), Public Works, the Secretary of State, the Solicitor General and Transport, the Farm Credit Corporation, the Immigration and Refugee Board, the National Transportation Agency, Petro-Canada, the Portfolio of Veterans Affairs, the Public Service Commission and the Royal Canadian Mounted Police.

Senior management in the Department of the Secretary of State made a commitment to develop and deliver cross-cultural and race relations awareness and training sessions for senior managers and front-line staff. One-day pilot sessions in both official languages were developed and delivered to senior managers and supervisors at Headquarters. During the coming year, all managers and supervisors at Headquarters will have the opportunity to attend similar sessions.

The Documentation Centre at the Immigration and Refugee Board has developed the *Perspectives* series. As part of this program, they have produced videos of people from various walks of life and national backgrounds (including Honduras, Lebanon and El Salvador) sharing their experiences and opinions.

Canada's diversity is highlighted at the Montréal day care centre for children of Canadian National Railways employees where the children come from a variety of ethnocultural backgrounds and participate in activities designed to focus on different cultures.

CN has also revised its police training manual to include a section on race relations designed to ensure that officers treat each person with whom they come in contact as an individual, without prejudice.

Canada Mortgage and Housing Corporation offices in Calgary and Vancouver held cultural awareness days where food from different cultures was served and books and traditional clothing were displayed.

The Federal Business Development Bank distributed articles on ethnocultural entrepreneurship both to senior management and to officers at the branch level to sensitize them to the characteristics of ethnocultural business communities.

The Department of National Health and Welfare funded workshops on cross-cultural health in the provinces and Northwest Territories.

The Canadian International Development Agency included sessions on Canada's multicultural reality and multiculturalism policy in all briefings given to CIDA-sponsored students and trainees coming to Canada, as well as in all pre-departure briefings for Canadians going overseas. Over 1,500 Canadians now working on 200 CIDA-sponsored international development projects attended these sessions during 1988/89.

The Ontario region of the Department of the Solicitor General collaborated with the Council on Race Relations and Policing in the development of community-based policing seminars for small police forces across the province. Five seminars were funded in this reporting period.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) has been providing cross-cultural training to its members since 1976. To date, over 300 three-day courses have been provided, and 1/2-day sessions are included as part of in-service training for staffing interviewers, and the introductory officers' development course among others. In addition, the RCMP assists the Canadian Police College to annually provide two multicultural trainers courses of two weeks' duration for police departments across Canada.

Other federal institutions are in the process of developing cross-cultural awareness packages which they intend to offer to their employees. These institutions include the Canadian Museum of Civilization, Canadian National Railways, the Department of Industry Science and Technology, Employment and Immigration Canada and the Royal Canadian Mint.

Employment and Immigration Canada is developing two cross-cultural training modules. The modules cover topics such as the history of immigration, the concept of culture, cross-cultural communication, prejudice and discrimination over three days. Regions will invite guest speakers from various ethnocultural and visible minority groups to address course participants. When completed, these modules will be shared with other federal institutions.



The Department of the Solicitor General established a group called Federal Law Enforcement Under Review (FLEUR) to study the activities, policies and procedures of federal departments and agencies that have major federal law enforcement responsibilities. A significant part the group's work is to promote uniform minimum standards for federal law enforcement officer training and to establish training programs and facilities. Cross-cultural and race relations training is recognized to be an important element in this, and has been built in to the pilot training course.

*Awareness of  
Canada's  
Multiculturalism  
Policy and the  
Canadian  
Multiculturalism  
Act*

The Hazardous Materials Information Review Commission, the National Arts Centre, the National Transportation Agency, the Office of the Commissioner of Official Languages, and the RCMP Public Complaints Commission each made their employees aware of Canada's multiculturalism policy and of the implications of the Act for their organization.

As well as distributing this information, the RCMP Public Complaints Commission encouraged its employees to submit ideas for initiatives that could further the implementation of the policy within the Commission.

The Office of the Commissioner of Official Languages published articles on the *Canadian Multiculturalism Act* in four different issues of their quarterly publication *Language and Society*.

*Articles in  
Employee  
Newsletters*

*Contact*, the internal publication of the Department of National Revenue (Customs and Excise), featured articles on visible minority employees from a wide range of occupational areas.

The Prince Rupert Port Corporation publishes a quarterly newsletter that is distributed not only in-house, but locally, nationally and internationally. During this first reporting period, the newsletter published articles featuring employees from minority groups.

Other federal institutions, including Canadian National Railways, the Canadian Security Intelligence Service, the Department of Communications, the Federal Business Development Bank, the Public Service Commission, and the Department of Western Economic Diversification have published a variety of articles relevant to multiculturalism.

*Recognition of  
Significant Dates*

The two most significant dates marked during this reporting period were the 40th Anniversary of the Declaration of Human Rights and March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

Departments and agencies noting that they marked the 40th Anniversary of the Declaration of Human Rights included Canada Post Corporation, the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian Security Intelligence Service, Canadian National Railways, the Department of Communications, the Departments of Energy, Mines and Resources, Indian Affairs and Northern Development, and the Solicitor General.

Twenty-two departments and agencies participated in activities in recognition of March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. These included the Canadian Human Rights Commission, the Canadian Security Intelligence Service, Correctional Services Canada, the Departments of Agriculture, Employment and Immigration, Energy, Mines and Resources, the Environment, External Affairs, Finance, Fisheries and Oceans, Indian Affairs and Northern Development, Labour, the Secretary of State, the Solicitor General, and Transport, the Office of the Comptroller General, the Office of Privatization and Regulatory Affairs, the RCMP and the Treasury Board Secretariat. This is the first time other federal institutions have participated in marking March 21.

Specific initiatives in recognition of these anniversaries included information kiosks, speeches, panel discussions, radio and television interviews, messages from Deputy Ministers, posters and the screening of relevant videos such as *Canadian Portraits*.

The Department of Justice held a poster contest to mark the 40th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. Children, sponsored by an employee of the Department, were invited to design a poster based on one or more of the 30 rights contained in the Declaration. The winner, who received a \$100 Canada Savings Bond, was asked to explain the inspiration for the design.

The Department of External Affairs sent copies of the March 21 promotional kits supplied by Multiculturalism and Citizenship Canada to Canadian missions abroad. Through the intervention of the mission in Paris, UNESCO sent samples of the kits to its member countries.

All managers involved in communications, service to the public, affirmative action and personnel at the Department of Communications received copies of *A Matter of Balance*, a pamphlet available from Multiculturalism and Citizenship Canada. This publication amplifies federal guidelines on the depiction of Canada's diversity in departmental publications.

Employees in the Department of Transport were sent a letter from their Deputy Minister, accompanied by a leaflet, about harassment in the workplace. The

## Promotional Literature

## Public Activities

### Cultural and Artistic Activities

leaflet emphasized that anyone discriminated against on the basis of race, colour, national or ethnic origin has a right to lodge a complaint with the Canadian Human Rights Commission.

The Portfolio of Veterans Affairs ensured that posters depicting Canada's multicultural diversity were prominently displayed in work stations.

The Canadian Broadcasting Corporation is currently preparing objectives, strategies and guidelines concerning the picture presented of ethnocultural and visible minorities in programming. Some of the programs presented by the CBC in 1988/89 reflect the multicultural reality of Canada, for example:

- Members of visible minority groups make up half the cast of *Degrassi Junior High*, which received the Multiculturalism Award at the 1988 Gemini Awards;
- *David en Corée*, a radio series and a two-hour television program centered on a young boy of Korean origin;
- "Family Check Out", a regular feature of *Market Place*, featured a Black family from Halifax as one of the four families consulted in each episode in 1988/89;
- *Les démons du midi*, a variety show which features many guests from different ethnocultural backgrounds;
- *Inside Stories*, a 13-part multicultural anthology series which received assistance from Multiculturalism and Citizenship, was broadcast on CBLT in Toronto. Four shows have been selected for a full network run in June 1989. A second anthology series for network telecast is now in development;
- *And 9B*, a dramatic series set in a resource-based boom town, has a multicultural cast, half of whom are from visible minority groups;
- In January 1989, two visible minority children were selected to appear as regular guests in future episodes of *Mr. Dressup*;
- In newsmagazine programming, *The Journal* programs in 1988/89 included a feature on Kevin Pugh, a Black principal dancer with the National Ballet of Canada; *Fighting to Fight*, a documentary about Japanese Canadians and their efforts to enter the Canadian army in the Second World War ; and *Sikhs: A People Apart*, a documentary report on this group's struggle for acceptance and on their success in Canada. *Venture* had a feature on multiculturalism and business.



The Canada Council supports a network of video centres across the country, many of which have as their mandate both artistic exploration and communication among social groups.

The National Film Board began production of a film called *Immigrant Working Women*. The film is supported by the Departments of Agriculture, Employment and Immigration, Labour, National Health and Welfare, the Secretary of State and the Solicitor General, and by Status of Women Canada.

The Department of External Affairs produced a film entitled *Canadarts* on arts and culture in Canada for distribution to all missions. The film includes footage of the Ukrainian Shumka Dancers and Kokoro Dance. A major film, *Oh Canada!*, will be distributed to all missions. The film provides an overview of Canadian life, including Canada's multicultural diversity.

In 1988, "Cultures Canada" was jointly sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada, the National Arts Centre, the National Capital Commission and the National Gallery. The program highlighted Canada's cultural diversity through presentations of traditional and contemporary dance, music and entertainment.

The National Library has sponsored exhibitions, lecture series and workshops. Particularly notable is "The Chance to Give – Multiculturalism in Canada." Aimed at students from grades three to 13, the series included presentations by the genetic researcher Dr. Saran Narang, Canadian Trinidadian storyteller Rita Cox, Indo Canadian dancer Menakka Thakkar, and Malian Canadian musician Yaya Diallo.

The Vancouver Children's Festival, the Vancouver Folk Festival, the Yukon Northern Storytelling Festival, the Vancouver Fringe Festival and Harrison Festival of the Arts are noteworthy examples of integrated multicultural programming. Each receives funding from the Cultural Initiatives Program of the Department of Communications.

Prizes administered by the Canada Council show the growing prominence of Canadian artists working in different cultural traditions. For example, the Jacqueline Lemieux Prize for dance was won a few years ago by a Flamenco dancer, Paula Moreno, and is being awarded this year to a classical Indian dancer, Anuradha Naimpally.

## Exhibits

Under the Museum Assistance Program, the Department of Communications approved and financed *Africville*, an exhibition at Mount Saint Vincent University Art Gallery featuring the experiences of the Black community in Halifax.



A joint project to develop a design proposal for the media component of the Japanese Canadian Redress Travelling Exhibition involved the Departments of the Secretary of State and Communications, the Manitoba Museum of Man and Nature, the National Association of Japanese Canadians, the National Film Board, and the Royal B.C. Museum.

The National Archives mounted a major exhibition on the work of the late photographer Kryn Taconis, a Dutch immigrant. The exhibit documents Canadian ethnocultural groups such as the Hutterites and will travel nationally and internationally over the next five years.

Galleries and artist-run centres supported by the Canada Council are showing the works of artists of various cultural origins. Galleries in Winnipeg, Victoria, Vancouver and Hamilton have received funding for exhibitions of works by Canadian artists of Japanese, Chinese and Ukrainian origin.

In its currency museum, the Bank of Canada specifically recognizes the diverse origins of Canadians and builds its collection with this in mind.

At its Managers' Conference held in Ottawa in the spring of 1989, Canada Mortgage and Housing Corporation had an information booth on multiculturalism.

## *Publications*

Various publications of the Canadian Museum of Civilization in 1988/89 contributed to the promotion and understanding of Canada's diverse cultural heritage. These publications include *Treasures*, *Séphardim*, *The Ukrainians in Canada*, *Beyond the Golden Mountain*, *Dance/Danseries: Roots, Ritual and Romance* and the *Oracle* series.

Canada Post Corporation issued, for both domestic and overseas use, a set of four stamps commemorating the millenium of Ukrainian Christianity for the 1988 Christmas season.

The National Capital Commission produced *A Capital for All*, supplementary learning materials for elementary schools. These focus on people from many cultural backgrounds in the National Capital and emphasize the links and comparisons with Canadians elsewhere.

The Office of the Commissioner of Official Languages featured three articles on multicultural themes in its quarterly publication *Language and Society*: one on the Irish in Montréal; one on language and Montréal's Black community; and the third a report on the 13th annual meeting of the Fédération des francophones hors Québec which focused on the question of multiculturalism.

The Department of External Affairs' quarterly magazine, *Canada Reports*, depicted the multicultural character of Canada. Topics in 1988/89 included the *Canadian Multiculturalism Act*, the multicultural character of Canadian cities, and the provision of health care to ethnocultural minority groups.

The recipe book developed and published by the Canadian Egg Marketing Board recognizes that Canadian cuisine includes dishes originating in many countries, including Greece, Mexico, and Italy.

Status of Women Canada, in conjunction with the Department of Energy, Mines and Resources and Statistics Canada, is planning a poster/map which will reflect the diversity of the female Canadian population.

The National Archives promotes its holdings relating to specific ethnocultural groups by issuing the *Ethnocultural Guide* series. Groups now covered by the series include Ukrainian Canadians, Polish Canadians, Canadian Jewry and German-language groups.

The promotional brochure for the XIIth Congress of the International Council on Archives, to be hosted in 1992 by the National Archives of Canada in collaboration with the Archives nationales du Québec, highlights the role of archives in preserving Canada's multicultural heritage.

The Department of the Secretary of State provided funds to the Canadian Rights and Liberties Federation of Ontario to produce *The Right to Be Me*. This series of five French and English educational kits will feature the lives of Canadian heroes and heroines in the struggle for human rights. Some of the individuals selected are from ethnocultural and visible minorities.

The Advisory Council on the Status of Women, the Departments of Communications, Justice, and the Solicitor General, and the Royal Canadian Mounted Police all contributed funds or expertise to conferences which highlighted multiculturalism in some respect. Topics ranged from museums to police work.

The Department of the Secretary of State ensured that racism and racial discrimination was dealt with as a special agenda item at the Federal-Provincial/Territorial meeting of Ministers Responsible for Human Rights. This resulted in a joint decision by the Ministers to cooperate in marking March 21 and in the area of police-minority relations.

At employee awareness sessions on themes such as International Women's Week, the Office of the Comptroller General, the Department of Finance and Treasury Board use material which reflects the various cultures of Canadian society.

### *Participation in Conferences and Special Events*

The National Capital Commission participated in the "Adventure in Citizenship" program which brings together 250 senior high school students from across the country to experience and understand the responsibilities of Canadian citizenship. One key element of this program is aimed at reinforcing the importance of cultural understanding.

Similarly, for visits of foreign journalists to Canada, the Department of External Affairs included program elements which reflect the ethnocultural diversity of Canada.

The Department of the Secretary of State supported ethnocultural organizations across the country in making preparations for the celebration of Canada Day.

Canada Harbour Place Corporation has begun an annual Canada Day event of hosting the swearing-in ceremony of new Canadians.

Special events on a smaller scale are also important in promoting cross-cultural understanding. For example, each Christmas the staff at Forestry Canada's Forest Pest Management Institute in Sault Ste. Marie sponsors a "Multicultural Smorgasbord". Employees bring dishes from their region or country of origin, or ethnocultural background.

The Department of Communications provided funding for the Canadian International Dragon Boat Festival which was sponsored by DOC and the Department of the Secretary of State.

Petro-Canada makes donations in support of cultural events across the nation, including Caribana in Toronto, Oktoberfest in Kitchener and smaller-scale events in Vancouver and Calgary.

The Saint John Port Corporation supports multicultural activities in the local community through provision of services and assistance to various organizations.

The Department of the Secretary of State ensured that ethnocultural and visible minority organizations, as well as immigrant serving agencies, played a partnership role in the planning of National Citizenship Week.

In addition, Secretary of State held Citizenship Courts across the country in a variety of settings including schools, city halls and public libraries to broaden awareness of Canada's cultural diversity.

A number of federal institutions play a major role in preserving and promoting our rich cultural heritage. Among the most important of these are the Canadian Museum of Civilization, the National Archives, the National Film Board, and the National Library.



During this reporting period, the Canadian Museum of Civilization continued to add to its collection, which now includes 75,000 objects reflecting 275 cultural groups in Canadian society. For example, during 1988/89, the Museum acquired a Sicilian cart and the Ukrainian Heritage Association and Museum of Canada gave the Museum a set of 13 regional costumes from Soviet Ukraine as well as several works of art and domestic objects.

The National Archives continued to acquire, organize and describe collections originating in both the public and private sectors which reflect the nation's multicultural heritage.

The Archives also assisted the Canadian archival community in preserving valuable archival records relating to ethnocultural groups. Through the Canadian Council of Archives, the National Archives provided funding to assist in making archival collections available for research.

As a partner in preserving archival records of ethnocultural groups in Canada, the National Archives undertook projects with repositories abroad. In the past this has included the exchange of Finnish-language newspapers with Helsinki University. In 1988/89, they explored the feasibility of exchanging microfilm of archival records with the Soviet Union.

The Department of the Secretary of State provided a grant to the Faculté St-Jean of the University of Alberta for a book entitled *Le Canada: Une interprétation historique*. This historical textbook will include a chapter on the West dealing with the region's multicultural heritage.

Both the French- and English-language program branches at the National Film Board produce films devoted to ethnocultural minorities in Canada. In 1987/88, 28 films of this type were completed, with 34 films in production in 1988/89.

The National Library's Canadiana collection is a major source for material published in Canada in heritage languages. The Ethnic Newspaper and Periodical Program, which was begun in 1973, involves the identification and acquisition of all newspapers and journals currently published in Canada's ethnocultural communities.

The Canadian Permanent Committee on Geographical Names recognizes its social role in preserving the important toponymic elements of the cultural heritage and identity of all Canadians:

***"The process of designating names for landscape and seascape phenomena permits the country, the provinces and territories to exercise their prerogatives in recognizing the cultural diversity of Canadian society."***



The Multilingual Biblioservice of the National Library maintains a reference collection on multiculturalism and Canadian ethnocultural communities.

The Social Sciences and Humanities Research Council prepared a list, available on request, of all research activities supported since 1979 which explore some aspect of Canada's multicultural reality.

## COLLECTING DATA AND RESEARCH

*“collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(d)

### Data Collection

#### *Data on Demographics*

Statistics Canada, through the census information it collects and makes available, is the major source of demographic information. In addition to information available from the 1986 Census, the General Social Survey is an annual gathering of data on a range of social issues. Each survey includes limited information on language, ethnicity and religion that serves as a background to analysing the other core content issues which appear in each specific survey.

In 1988/89, Statistics Canada sponsored several data quality and analytic studies, including *Comparison of 1981 and 1986 Census Counts on Visible Minorities in Canada* and *Making the Tough Choices in Using Census Data to Count Visible Minorities in Canada*.

In addition to the large-scale data collection of Statistics Canada, institutions have undertaken more specific studies. As an example, Canadian National Railways initiated a demographic study in Toronto to determine the highest concentration of ethnocultural groups in high school populations so that those students could be approached with respect to employment with CN.

#### *Data on Human Resources*

In 1988/89 the Public Service Commission, under the Employment Equity Program, continued to provide the Treasury Board Secretariat with labour market analysis on the availability of members of designated groups within the Public Service. This information is in turn made available to departments to assist with their multi-year human resources planning. The Commission also administers, on behalf of Treasury Board Secretariat, the Public Service database on employment equity groups.

The Treasury Board Secretariat maintains a central data bank on representation in the public service of visible minorities by occupational category. This information is used to monitor progress towards increasing visible minority representation generally, and identifying occupational categories where additional efforts are required.

Statistics Canada produced benchmark tables for the *Employment Equity Availability Report on Designated Groups* in December 1988.

The Portfolio of Veterans Affairs has maintained a data bank of visible minority employee information since 1984. In addition to its regular monitoring responsibilities, it uses the data collected to determine the participation of visible minorities in training, developmental and promotional opportunities.

Canada Mortgage and Housing Corporation, the Canadian Broadcasting Corporation and the Privy Council Office are gathering information on occupational categories and levels with a view to being able to track the progress of visible minority employees.

The Department of Indian Affairs and Northern Development is monitoring Work Force Adjustment figures to ensure that there is no unnecessary adverse impact on any target group.

Canada Post Corporation, Canadian National Railways and Petro-Canada encourage employees who self-identify to indicate which of the visible minority groups of Canada they belong to: Black, East Asian, South Asian, South-East Asian, West-Asian/Arabic, Oceanic or other.

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) is developing an inventory of groups and associations representing visible and ethnocultural minorities in Canada. The inventory will include a profile of the group, names of spokespersons and their phone numbers as well as other relevant information. To date, 1,500 organizations have been contacted and approximately 500 have responded.

The CBC is also analyzing selection board statistics to ensure that visible minorities, as well as other designated group members, are selected according to their qualifications, in a fair and equitable manner.

The Canadian Security Intelligence Service distributed an employee self-identification questionnaire designed to solicit comments or participation in employment equity initiatives.

The Canadian Radio-television and Telecommunication Commission collates information from programming logs filed by licensees. Such records allow the Commission to monitor special programming for ethnocultural groups in weekly schedules. These records show that currently eight television and 60 radio stations across Canada include such programming.

The Department of Industry, Science and Technology conducted a study on business start-ups in Canada in 1988. Respondents were asked to identify their country of birth, language spoken and citizenship so that the percentage of Canadians from ethnocultural minority groups starting businesses could be identified as a basis for any future policy development.

The Canada Council is acquiring data on projects related to multicultural concerns which have been funded by the Council, identifying areas in need of attention, and preparing consultation with members of the arts community.

The Federal Business Development Bank implemented an activity-reporting mechanism to monitor the number of activities organized specifically for the ethnocultural business market.

The Department of the Secretary of State introduced a new computer coding on each approved exchange project in the Open House Canada Program in order to gather statistics on the number of multicultural exchanges approved each year, as well as on the number of exchanges in which over 30 per cent of the participants are visible minorities.

The National Gallery of Canada is participating, with a number of partners, in a visitor exit survey. The data will be used to review and adjust services where appropriate. For example, if there is sufficient demand, information could be made available in languages other than English or French.

The National Archives records the number of archival collections acquired annually and determines which ones relate to multiculturalism generally and to specific ethnocultural groups:

***“This information is valuable in planning future acquisition, outreach and public programming activities aimed at un- or under-represented groups.”***

The Royal Canadian Mint has a Visitors' Survey Questionnaire which should establish whether there is a need for service in languages other than French and English. The Mint is planning to assess the need to undertake statistical surveys to determine the makeup of target group audiences for Mint products in Canada.

The Canadian Broadcasting Corporation has undertaken an assessment of the interests and concerns of ethnocultural minority groups in relation to radio and television programming. Initial meetings with representative groups



were held in Vancouver, Toronto and Montréal to get some sense of what they would like to see. Based on those meetings, a questionnaire has been developed and sent to 900 ethnocultural groups across the country.

Status of Women Canada monitored the ethnic media (both print and electronic), as well as other media, for coverage of issues of particular significance to women from ethnocultural or visible minority groups.

### *Data on Specific Program Issues*

The Federal Business Development Bank conducted a survey and prepared a report on the profile of member groups of the ethnocultural advisory committees.

The Canadian Permanent Committee on Geographical Names notes that geographic names used by the various ethnocultural groups of Canada should be collected. Considerable historical background information is available to researchers tracing geographical names with particular ethnocultural origins.

The Department of the Secretary of State worked with a variety of groups, including school boards in Alberta, organizations representing Jamaican Canadians and the Unemployed Help Centre of Windsor, to identify the literacy needs of ethnocultural and visible minority groups and appropriate ways of delivering programs to meet those needs.

The Department also undertook an assessment of the organizational development needs of Alberta women's groups; seven of the 40 participants in this assessment were immigrant women's groups.

### *Employee Surveys*

Most federal institutions conducted employee surveys to determine the make-up of their workforce, particularly the number of employees who identified themselves as members of visible minority groups. Several departments and agencies broadened the scope of their survey to include questions about the language skills or cultural background of their employees.

The Canadian Wheat Board's survey, for example, indicates that approximately 15 per cent of their employees speak languages other than French or English. Similarly, a survey conducted by the Department of National Defence revealed that more than 4,000 military personnel claim various levels of fluency in over 60 different languages.

## Research

### *Canada's Multicultural Reality*

The Canadian Museum of Civilization has developed a "Multiculturalism and Employment Equity Employee Self-Identification Questionnaire". It includes information about cultural backgrounds and language skills as well as Employment Equity information. The questionnaire also asks employees to identify different situations in which they would be willing to use those skills.

As discussed in Part III Section 3(2)(e) of this Report, such data collection can be an important step in making use of the language skills and cultural understanding of Canadians.

The National Film Board is preparing research reports for their film *Immigrant Working Women* on such topics as language acquisition, sexual and racial discrimination, unrecognized skills and qualifications retraining, working conditions of domestics, health and access to social services.

Status of Women Canada supported the Institute for Research on Public Policy to conduct specific studies on *Immigrant Women in the Clothing Industry: Implications for Labour Adjustment* and *Immigrants in the Canadian Labour Force: Their Role in Structural Change*.

Employment and Immigration Canada has done research on the experience of recent Polish, Ethiopian and Salvadoran immigrants to Canada.

The Department of the Secretary of State commissioned a study on the Black anglophone community and on the Haitian community in Quebec to better understand the situation and the needs of these communities and to improve services to them.

The Department of Communications has focused demographic research over the past two years on the aging of Canadian society and on changing ethnocultural profiles. The outcome of this research is being factored into their strategic overviews. All branches of the Department have been made aware of demographic factors relevant to their areas and the Department notes that:

***"As a result, the Department as a whole is much more conscious of the increasing diversity in Canadian society and of the need to ensure that departmental policies and programs respond in a positive manner."***

The Economic Council of Canada recently started a research project on immigration. Although focused primarily on the economic aspects of immigration, social issues will also be considered.

In January 1989, the Social Sciences and Humanities Research Council approved a new program of joint initiatives to stimulate research on issues of national priority. Multiculturalism was identified as one of those issues. Research in the area will be supported through co-funding agreements with external partners and should allow for multi-sector, multi-disciplinary research.

As well as developing research strategies, the Council funds research projects, assists with funding conferences on relevant topics, and provides Canada Research Fellowships, Doctoral and Postdoctoral Fellowships. In 1988/89, the Council funded 24 research projects, contributed to five conferences, sponsored four Canada Research Fellowships and two Postdoctoral Fellowships exploring ethnocultural diversity.

The Council also provides financial support to the Canadian Ethnic Studies Association and the *Canadian Ethnic Studies* journal.

The Department of National Health and Welfare studied both minority aging in Calgary and social services and refugees in Montréal. It is also conducting a review of the health needs of seniors from ethnocultural minority groups.

The Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees received technical support and information as well as funding from both the Department of National Health and Welfare and from the Secretary of State.

The report of the task force, entitled *After the Door Has Been Opened*, was published during this reporting period, along with a Literature Review. The Minister of National Health and Welfare has invited his provincial counterparts to share their views on this report and its recommendations.

The National Film Board, in partnership with the Multiculturalism and Citizenship Canada, undertook a study of the presence and portrayal of ethnocultural and visible minorities in NFB productions. A year's production of films, in both English and French, was analysed in detail by an independent consultant. The results are being used by management for future planning.

## *Workshops and Conferences*

In its Pacific Region, the Department of the Solicitor General provided funds for three research projects in this reporting period: two involving issues of concern to the Indo Canadian community, and the other to study the adaptation of Salvadoran refugee youth in Canada.

A 1988 report on the potential for touring East Indian classical dance in Canada is currently being reviewed with Indian dance specialists by the Canada Council.

The Department of National Defence (Canadian Forces) is conducting a study of various cultural groups which may require special orders of dress to meet their religious or cultural requirements.

In 1988/89, the reference service of the National Archives assisted a scholar who is compiling a guide to multicultural archives for the use of teachers, and provided assistance to Japanese Canadians and the Japanese Canadian Redress Secretariat as they researched matters concerning the treatment of Japanese Canadians during and after the Second World War.

The Departments of the Secretary of State and Multiculturalism and Citizenship Canada funded a pilot study by the Fédération des francophones hors-Québec on the relationship of multiculturalism and official languages.

With the support of the Solicitor General, the Royal Canadian Mounted Police hosted over 300 delegates from across Canada in March 1989 at their conference in Ottawa entitled "Policing for a Pluralistic Society '89: Building a Network". A total of 28 workshops explored issues relevant to multiculturalism and resulted in 170 recommendations. These recommendations will be studied and an action plan will be implemented in 1989/90. A copy of the conference report will be sent to all delegates and to the ethnic press.

The Department of National Health and Welfare has organized or provided funding for conferences and workshops which had a significant multicultural component during this reporting period. For example:

- "Women in an Aging Society", co-sponsored with Status of Women Canada;
- "Ethnicity and Aging", co-sponsored with the Minister of State for Seniors, the National Advisory Council on Aging, the Department of the Secretary of State, the Canadian Public Health Association and the Canadian Association of Gerontology;



- funding for workshops for youth from cultural and racial minority groups, and their families, to explore causes of stress which lead to identity crises.

The Social Sciences and Humanities Research Council contributed funding during 1988/89 to five relevant conferences: "The Immigrant Experience" at Guelph University; "Presbyterian Contribution to Canadian Life and Culture" at Presbyterian College; "The Global Crisis in Refugee Migration" at York University; "Multiculturalism in the Ancient World" at Acadia University; and "Demography of Ethnic, Racial Groups in Canada" at the University of Manitoba.

Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) supported a conference organized by the National Association of Jamaicans which included housing as a major part of the agenda. CMHC also organized the "Housing Options for Seniors International Conference".

The Departments of the Secretary of State and Communications and Tourism Canada co-sponsored "Making Connections", a national conference on tourism, culture and multiculturalism. The purpose of the Conference was to examine links between the three areas and to identify opportunities for joint action.

## Reports and Publications

Statistics Canada published *Profile of Ethnic Groups and Profile of the Immigrant Population* and is planning publication of *Ethnicity, Immigration and Citizenship* and *Ethnic Diversity in Canada*. It also plans to publish relevant articles in the magazine *Canadian Social Trends*.

Treasury Board released the following reports to the public on the representation of visible minority groups in the Public Service:

- *On Target: Progress in Employment Equity in the Federal Public Service 1985-1988*; and
- *Status Report on the Representation of Women, Persons with Disabilities, Aboriginal Peoples and Members of Visible Minority Groups in the Federal Public Service as of December 31, 1987*.

Status of Women Canada published *Dimensions of Equality, Federal Government Directory on Women's Programs* and their newsletter *Perspectives*, which address issues of concern to women from ethnocultural and visible minority groups.

The Advisory Council on the Status of Women published *Immigrant Women in Canada: A Policy Perspective* in January 1988. One section of *The Reality Gap*, a Council publication that looks at the gap between women's

real-life needs and the social welfare programs and services that exist to meet those needs, has a section on immigrant and visible minority women.

The National Library's *Checklist of Canadian Ethnic Serials* gives information about journals published in Canada in heritage languages.

## USING LANGUAGE SKILLS AND CULTURAL UNDERSTANDING

***“make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins”***

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(e)

### International Activities

The Canadian Commercial Corporation has made use of the linguistic abilities of its staff. For example, a native speaker of Portuguese was sent to Brazil to negotiate an export contract. Similarly an Arabic-speaking employee was sent to Egypt and Algeria, and a Greek-speaking employee to Greece.

The Royal Canadian Mint, where approximately 85 per cent of revenues come from international transactions, has a cadre of employees who speak the language of the major foreign countries in which it does business. The Mint has declared that:

***“respect for the language of choice, specific cultural differences and business practices of its varied customers is always of paramount importance for the Mint and remains a cornerstone of its good business practices.”***

Using the linguistic abilities of its employees, Investment Canada can communicate with its clients in at least 11 languages (Italian, Spanish, Greek, German, Swedish, Japanese, Hungarian, Bengali, Urdu, Hindi, and Dutch). During this reporting period, Agency employees were often called upon to interpret foreign-language correspondence.

The Department of Agriculture encouraged the hiring of employees who can speak a third or fourth language, or who have a relevant cultural background, for research and international work. This has been done for work in Japan, the USSR and Venezuela.

The mandate of Petro-Canada International Assistance Corporation (PCIAC) is to help developing countries foster greater self-reliance in the oil and gas sector. The Corporation notes that:

***“Canadian firms that draw upon the talents of Canadians by using their language skills, cultural understanding and overseas experience will inevitably be in a better position to participate in PCIAC’s activities, thereby enhancing their international profile and strengthening their position in the oil and gas industry ...***

***...efforts will be made in the future to encourage companies which have such strength to broaden the scope of their activities, and to encourage companies without such strength to acquire it."***

In fulfilling its responsibilities concerning circumpolar affairs, the Department of Indian Affairs and Northern Development has developed and maintained a capacity in Russian, Greenlandic, Danish, Swedish, Norwegian and Finnish.

At Forestry Canada, about 40 per cent of the staff are scientists or research technicians. These employees are from a variety of ethnocultural backgrounds and their language skills are used in communicating with foreign visitors to Forestry Canada establishments, as well as in exchanging research results with scientists and managers in countries such as India, China, Japan, Germany, Sweden and Finland. Forestry Canada notes that

***"this diversity of ethnic background provides the basis for an effective international network of scientific information exchange."***

The Department of External Affairs is committed to making a particular effort to use the language skills or cultural expertise of individuals on assignments within the context of a rotational foreign service.

Canadian National Railways calls on the linguistic skills of its staff (who speak 70 different languages) when working in international situations.

## Tourism

When Le Vieux-Port de Montréal was hiring university students for information and reception services, the Corporation made an effort to hire people who could communicate not only in the two official languages, but in other languages as well. As a result, employees offered services in German, Arabic, Chinese, Spanish, Italian and Japanese.

The National Gallery of Canada, the Canadian Museum of Civilization, the Department of the Environment (Canadian Parks Service), and the National Capital Commission at its Visitor Centre have also made efforts, when hiring for their reception and information services, to select people with as wide a range of language skills as possible.

In addition to this hiring initiative, the National Gallery has identified individuals in their existing workforce who are able to provide welcome or orientation in languages other than French or English for groups of visitors.

Similarly, Atomic Energy of Canada Ltd. draws on the linguistic skills of its employees to provide tours in practically any language to tourists and visitors from international laboratories. Visiting scientists from other



Communication with Clients

countries are briefed on arrival about Canadian culture by introducing them to AECL staff members who speak their language and are from the same ethnocultural background.

The Department of the Environment offers interpretation services in seven languages at selected sites administered by the Canadian Parks Service.

The Laurentian Pilotage Authority is able to offer service in German, Vietnamese and Spanish. Similarly, German- and Dutch-speaking staff members of the Farm Credit Corporation have been called upon to communicate with clients, as have employees of the Vancouver Port Corporation who can speak Spanish, Norwegian and Cantonese.

In Alberta, the Department of the Secretary of State draws on the linguistic ability of its staff in 15 non-official languages including Greek, Vietnamese, Chinese, Hindi and Gujarati in reviewing citizenship applications and grant applications. These linguistic skills have also been called upon at community meetings to better discuss the concerns and issues of community groups.

At special welcoming or orientation activities for consular, military or shipping delegations from various countries, the linguistic skills of St. Lawrence Seaway Authority employees are called upon. In recent years this has included delegations from Italy, Germany and Holland.

In 1988/89, the staff of the National Archives were able to communicate with clients in Polish, Russian, Latvian, Czech, Slovakian, Ukrainian, Hebrew, Hungarian, Spanish, German, Italian, Filipino, and Dutch.

The linguistic skills of employees of the Department of Health and Welfare who handle applications for benefits under international social security agreements, and those who staff client service centres across the country, are often called upon when providing service.

During 1988/89, the National Archives entered into four contracts for the processing of archival collections which required language skills. In future, they plan to hire people with herotage linguistic skills and cultural understanding to process archival material from groups that have been under-represented in the past.

## CARRYING ON ACTIVITIES IN A SENSITIVE AND RESPONSIVE MANNER

*“generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(f)

A 1985 Treasury Board survey revealed that only 1.7 per cent of the public service were members of visible minority groups, despite the fact that their representation in the labour force as a whole was four per cent. To remedy this imbalance, the Treasury Board approved the inclusion of visible minorities as a component of the Employment Equity Program. In May 1988, Treasury Board Ministers approved, for the first time, targets for the representation of visible minorities in the public service.

The target for 1991 was set at 3.1 per cent of the public service population. Current data show that this level has almost been achieved (2.9 per cent). Accordingly, the Treasury Board Secretariat has asked departments to set more challenging targets for 1991, targets which better reflect the 1986 Census work force availability figure for visible minorities of 6.3 per cent. These targets will be submitted to Treasury Board for approval in mid-1989/90.

The Canada Council is undertaking a review of programs, policies and practices as part of a formal long-range planning exercise begun in January 1989. Multiculturalism has been identified as one of the subjects to be addressed in the course of this exercise.

To begin examining the question of multiculturalism, the Council held a staff sounding in the spring of 1989. Its purpose was to exchange knowledge and experience, identify the major issues and problems encountered in dealing with requests, and examine areas that need to be addressed. As a result of this staff sounding, a smaller committee of officers was formed to examine the issues in greater depth and prepare an agenda for further work.

Multiculturalism is also part of the broad long-range planning exercise, which includes a review of access of artists to the Council, access of all Canadians to the arts, and the Council as an advocate for the arts.

The Department of National Revenue (Customs and Excise) has established a Multiculturalism Section to identify current or potential problems that members of ethnocultural or visible minority groups might encounter in dealing with Customs and Excise.

## Review of Legislation

Employment and Immigration Canada hired a university student to work with a departmental officer to review training, data collection, communications and policy in light of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Review of specific human resources policies and practices within federal institutions undertaken during this reporting period are detailed in Section 3(2)(a).

The Department of Communications reflected the intent of the Government that the multicultural composition of Canada be reflected in all aspects of the Canadian broadcasting system in Clause 3(1)(c)(iv) of the *Broadcasting Act* (Bill C-136) which was tabled in the House of Commons in June 1988. This clause stated that:

***“the Canadian broadcasting system should, through its programming and the employment opportunities arising in its operations, serve the needs and interests and reflect the circumstances and aspirations of Canadian men, women and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural nature of Canadian society and the special place of aboriginal peoples within that society.”***

Section 3(P) of the Bill set out a mandate for an Alternative Programming Service, which would have made a major contribution in providing Canadians with programming reflective of the multicultural reality of Canada as seen in the various regions. The Bill passed in the House of Commons, but did not clear the Senate before the election was called. The Government intends to reintroduce the broadcasting legislation later in 1989.

The Law Reform Commission evaluated the impact of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* on Aboriginal people and immigrants in a study entitled *Human Rights Law Reform – the Federal Dimension*.

Another study, entitled *International Human Rights Law and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, is under way. It compares Canadian legislation with international norms from the point of view of respecting human rights. Canadian multiculturalism will be specifically examined in this study.

The Canadian Human Rights Commission recommended amendments to the *Canadian Human Rights Act* in its 1988 annual report. Two of these have particular significance for ethnocultural and visible minority communities:

- Reasonable accommodation: an amendment to make it clear that employers and service providers have a duty to take reasonable steps to

## Policy Development

accommodate individual needs and circumstances that are related to a prohibited ground of discrimination; and

- Employment equity: the Commission seeks the powers to enable it to conduct systematic reviews of those employers subject to the *Employment Equity Act* to ensure that their obligations under this Act are being met.

As part of the government Communications Policy, Treasury Board approved broad requirements for representative depiction of all members of Canadian society. The policy also calls for:

***“all reasonable measures to communicate effectively...with members of multicultural communities.”***

The Treasury Board Secretariat is developing guidelines on Fair Communications Practices to assist departments in the implementation of this policy.

The Department of the Solicitor General contracted consultants to develop a comprehensive strategy for senior police administrators to provide more effective services to different ethnocultural and visible minority communities. This will be discussed at the Criminal Justice Forum.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) has appointed a multiculturalism advisor who provides a focal point in the Force for all issues concerning the multiculturalism policy. In 1988/89, he coordinated the national conference “Policing for a Pluralistic Society ’89” and the Commissioner’s Advisory Committee on Visible Minorities and Aboriginal People. He served on the Canadian Association of Chiefs of Police Multicultural Liaison Committee, the Greater Toronto Working Group on Policing Multicultural/ Multiracial Urban Communities and on the governing council of the Society for Intercultural Education Training and Research (SIETAR).

The Department of Communications is developing an arts policy framework in which multiculturalism concerns will be addressed in the context of professional training, creation, production and distribution.

During the year in review, the Canadian Museum of Civilization recognized the multiculturalism policy in virtually all planning activities for the new museum, both in human resources planning and in planning exhibits and programming.



## Policy Commitment

A statement of commitment to Canada's multiculturalism policy was made by most federal institutions contributing to this report. The following examples reflect the range of that response.

At their quarterly meeting in September 1988, the members of the Advisory Council on the Status of Women passed the motion

*"that, in the next and future issues of the Strategic Plan of Action of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the Council state its specific commitment to the improvement of the status of visible minority women."*

Correctional Services Canada in their recently adopted Mission Statement provides the framework within which their policies and plans are to be developed. The Service is committed to ensuring recognition of the social, cultural and religious diversity of individual offenders.

The Solicitor General gave a speech at the opening of the "Policing in a Pluralistic Society '89" conference in which he made a commitment to take the lead in on this issue, in cooperation with his provincial counterparts and ethnocultural and visible minority community groups.

The National Archives declared that:

*"As an agent in ensuring the preservation of records of those groups who make up Canada's collectivity, the National Archives of Canada's aim is that all peoples of Canada see themselves reflected in their National Archives, both in the records and in the guardians of the records."*

Implementation of the National Policy on Entrepreneurship of the Department of Industry, Science and Technology will target ethnocultural minority groups and Aboriginal peoples.

The Canada Council made the statement that:

*"Canadian society is increasingly pluralistic, and much current artistic activity reflects the wealth of cultural tradition and experience in Canada. The Council's challenge now, as in past years, is to be as responsive as its means permit to the finest work that is being produced by the country's artists."*

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission published, in 1985, Public Notice CRTC 1985-139. *A Broadcasting Policy Reflecting Canada's Linguistic and Cultural Diversity*. It states that:

***“The development of broadcasting services that reflect (Canada’s) cultural and linguistic plurality is an essential part of the Canadian social structure ...this policy will enhance the variety and broaden the scope of the Canadian broadcasting system for all Canadians.”***

The Canadian Museum of Civilization has declared that:

***“It is our intention to reflect the country we represent, both in terms of the content of programming and in the make-up of employees and volunteers of our institution.”***

Canada Mortgage and Housing Corporation includes in the operating agreements for all social and cooperative housing projects clauses prohibiting discrimination on all federally prohibited grounds, including race, ethnic origin and religion.

The Laurentian Pilotage Authority supports the multiculturalism policy of Canada with the following statement:

***“Based on the experience acquired in the area of multiculturalism, the Laurentian Pilotage Authority will continue to do its utmost to create a welcoming and caring atmosphere in which everyone will feel accepted and a part of this Canadian federal institution.”***

The Public Service Commission’s Directions Document sets out the objectives, values and beliefs of the Commission as well as its particular strategies and priorities in the area of employment equity.

## PLANS OF FEDERAL INSTITUTIONS FOR 1989/90

### INTRODUCTION

Planning is an important part of any implementation process, and crucial to the success of any activity. Plans also give some sense of the degree to which federal institutions have understood and are responding to their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

This portion of Appendix A, therefore, sets out activities in line with the multiculturalism policy which federal institutions noted that they intend to undertake in 1989/90. The plans reported here should be seen as an illustrative, rather than a comprehensive reporting of the plans of federal departments and agencies.

## ENSURING OPPORTUNITY FOR EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT

*“ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(a)

### Review and Modification of Human Resources Policies and Practices

During 1988/89, the Department of Public Works began a three-year, six-phase comprehensive employment systems review. Phase Two of this review, to be completed in 1989/90, will focus on recruitment and selection.

Canada Post Corporation plans to review its employment systems and practices in 1989/90 to ensure that they are equitable and unbiased.

The Office of the Superintendent of Financial Institutions is planning to review its human resources management practices and processes. This will ensure that there are no artificial barriers to the employment of ethnocultural and visible minorities in the Office.

Similarly, Canada Mortgage and Housing Corporation intends to review its human resources policy and practices in 1990.

The Royal Canadian Mint will extend the job evaluation and pay equity study to review management and excluded positions in 1989/90. During the same fiscal year, the Mint will also review the performance appraisal system for unionized positions and will include performance appraisal training for managers which will focus on cultural sensitivity.

Atomic Energy of Canada Ltd. is planning to review job criteria to ensure that all job requirements are valid.

The National Library's policy on employment equity was revised and will be published in 1989/90 in the *Management Manual* (Chapter 9.4). Similarly, the National Archives plans to publish its policy on employment equity in the *Management Manual—Personnel*.

The Canadian International Development Agency will establish a Consultative Committee for Visible Minorities in 1989/90.

The St. Lawrence Seaway Authority and its subsidiaries, the Jacques Cartier and Champlain Bridges Inc. and the Seaway International Bridge Corporation Ltd., are planning to distribute a pamphlet on harassment to all employees in 1989/90.

The Farm Credit Corporation will include a multiculturalism policy and program information in the Corporate orientation program it is developing.



## Broadening Hiring Practices

The National Recruiting Team of the Royal Canadian Mounted Police will continue to recruit on a national scale in 1989/90. The Force hopes to make the team permanent in that fiscal year.

The Canadian Security Intelligence Service plans to sensitize educational institutions with large ethnocultural and visible minority student populations about possible careers with the Service.

The Canadian Dairy Commission and the Department of National Defence are planning to advertise employment opportunities in the ethnic press.

Canada Post Corporation plans to encourage its personnel staff to promote employment with the Corporation by participating in events organized by ethnocultural associations. The Corporation will also put increased emphasis on multiculturalism in Career Opportunities Week.

The Department of External Affairs plans to make increased efforts to recruit a broader range of candidates in 1989/90.

The Department of National Defence will investigate the feasibility of implementing a summer student employment program for members of visible minority groups.

## Sensitization of Managers and Employees

Petro-Canada has developed a manager's workshop entitled "Meeting the Challenge of Diversity". It will be delivered to all managers and supervisors beginning in 1990 to heighten their awareness of and give them the skills to manage a diverse workforce.

The Department of National Revenue (Taxation) will offer training and awareness sessions to managers and employees to increase awareness of the need to fully integrate visible minorities in its workforce.

The Department of the Environment, the Department of Supply and Services, the Department of Transport, the National Capital Commission, the Office of the Superintendent of Financial Institutions and Statistics Canada are planning to incorporate management awareness modules into their training programs.

The Canadian Security Intelligence Service is planning information sessions for the staffing unit and managers to make officers sensitive to possible cultural barriers in staffing procedures.

In the coming year, the Department of Agriculture will explore the possibility of offering managers a new training package called "Kaleidoscope", which focuses on attitudinal barriers which may impede ethnocultural and visible minorities in the workplace.

*Employee  
Advisory  
Committees*

The Department of Transport is examining ways of expanding existing training plans with a Public Service Commission training package in order to orient newly recruited members of visible minority groups to the public service.

The Department of National Defence intends to contract a consultant to conduct seminars on race relations in the workplace.

The Department of National Revenue (Taxation) will establish a departmental advisory committee representing visible minorities in 1989/90 to promote direct consultation with the employees concerned.

The Canadian Museum of Civilization and Canadian National Railways each plan to establish a committee of ethnocultural and visible minority employees to provide advice on matters relating to the specific needs and interests of that group.

## ENHANCING THE ABILITY OF ALL CANADIANS TO CONTRIBUTE

*“promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(b)

### Community Consultations

Several federal institutions are planning consultations with ethnocultural groups during the coming year. These include: the Canadian Security Intelligence Service, the Departments of Justice and the Secretary of State, the Farm Credit Corporation, the National Film Board, the RCMP External Review Committee and Telefilm Canada.

Studio D of the National Film Board (NFB) will hold cross-country consultations, meeting with representatives from ethnocultural minority and Native women's groups to discuss new programming directions.

The Employment Equity Director of the NFB is planning consultations with various ethnocultural groups to establish mechanisms for affirmative action hiring.

The NFB also plans consultations at the corporate level with ethnocultural groups to discuss the research findings of the “Societal Diversity” study (see Section 3(2)(d)). This project is considered to be an opportunity for the NFB to establish itself as a catalyst in the film industry on questions of representation of cultural diversity in the media.

The Department of the Secretary of State plans to provide information about the Open House Canada program to ethnocultural and visible minority groups and encourage greater participation in national youth and forum programs funded by the program.

The Canadian Security Intelligence Service plans conferences to highlight multiculturalism issues. Members of ethnocultural and visible minority groups will be invited to participate in discussions and presentations.

### Outreach Initiatives

#### *Cultural Affairs*

In 1989/90, the Canadian Broadcasting Corporation plans to extend the “First Draft” workshops (designed to train visible minority writers in the preparation of dramatic scripts for television) to Ottawa, Halifax and Montréal.

## *Language Training and Education*

As part of the planned restructuring of Studio D, the National Film Board will assist the development of filmmakers from ethnocultural minority groups, Aboriginal communities and new immigrants during the next three-year programming phase of the Studio.

The Department of Communications will pilot a version of "Présence", a personal message software which enables a group of approximately 12 to 15 people in isolated circumstances to communicate with one another by computer. To be used in Montréal in 1989/90, the program will address the special needs (including literacy) of immigrant women. While demonstrating the versatility of the software, the project will allow immigrant women to participate in a self-help group to reduce their sense of isolation. It will simultaneously provide an opportunity for them to learn French and practise the language in a meaningful situation. Computers, all necessary equipment and training will be provided to the participants for the 12 weeks of the project. Women taking part in the project will come from a variety of cultural and racial backgrounds.

Funding for 1989/90 under the Seniors Independence Program of the Department of National Health and Welfare has been approved for groups such as L'oeuvre d'Entr'Aide de l'Association des Médecins Haitiens à l'Étranger of Montréal and the Hispanic Council of Metro Toronto.

## *Business*

The Federal Business Development Bank plans to increase the number of advisory committees in major metropolitan areas in 1989/90.

In addition, a national conference with representatives of the Bank's advisory committees on ethnocultural entrepreneurship is being planned for 1989 to evaluate the advisory committee program, search for market opportunities and provide an opportunity for networking.

The Canada Employment and Immigration Commission approved funding for the Ethnocultural Training Advisory Committee, a sub-committee of the FBDB's Toronto Ethnocultural Advisory Committee. This sub-committee will identify the training needs of ethnocultural communities throughout Ontario, develop training plans and fund training activities. Money will be allocated for new and established ethnocultural minority entrepreneurs and youth.

In 1988/89, Canada Mortgage and Housing Corporation sponsored ethnocultural minority groups who developed non-profit housing projects for seniors. Similar plans for 1989/90 include support for a German Canadian group developing a project in Ottawa, the Canadian Italian Benevolent



Association in Mississauga and the Hungarian Canadian community in Toronto.

*Service in  
Languages Other  
Than French and  
English*

In the special exhibits hall of the Canadian Museum of Civilization, information and literature will be available in the language of the group represented by the exhibit as well as in French and English.

The Department of Public Works is planning to explore with Treasury Board the possibility of reflecting languages other than English and French on signage in areas with significant ethnocultural minority populations.

In addition to two videos and brochures (one in Polish and the other in Spanish) already prepared by Employment and Immigration Canada as counselling tools for refugees sponsored from abroad, an additional third-language video/pamphlet is planned for 1989/90.

The RCMP Public Complaints Commission plan to provide translation services at hearings as needed.

The Department of Transport is considering preparing road safety promotional films and videos in a language-neutral format so that a commentary can be locally prepared in the language of the audience.

*Publications in  
Languages Other  
Than French and  
English*

Employment and Immigration Canada plans to publish more than seven key client publications in various languages as well as a booklet on refugee claimant backlog procedures in the principal languages of clients.

The National Gallery of Canada is preparing a Spanish version of the floorplan/information brochure which will be available free of charge to all visitors. Production of this publication in one additional language each year is planned.

The Department of Labour, in cooperation with the Multiculturalism Secretariat, plans to produce a general pamphlet on the Canada Labour Code entitled *The Code and You*. It will also review and identify other publications which may benefit ethnocultural and visible minorities and have the texts translated.

The Department of Consumer and Corporate Affairs is planning to translate information relating to child safety into Chinese, Italian, Portuguese and Spanish.

*Other*

The Department of Public Works intends to ensure that works of art chosen for public buildings reflect Canada's cultural diversity:

*“should discussions be undertaken regarding the procurement of artwork such as sculpture, paintings and wall hangings for new facilities, the Department of Public Works will consider works which reflect the cultural influences of the locale.”*

Through its Promotion of Official Languages program, the Department of the Secretary of State will support the Association multiculturelle francophone in 1989/90.

## Communications Activities

The Department of the Solicitor General in the Quebec region plans to develop a communications strategy for National Crime Prevention Week that will make members of ethnocultural and visible minority groups more aware of crime prevention.

The regional offices of the Department of Consumer and Corporate Affairs will be contacting the business and legal sectors, trade associations and consumer groups to identify and pursue public speaking opportunities with ethnocultural and visible minority groups.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and Multiculturalism and Citizenship Canada will co-fund the production of a 15-minute video covering the “Policing for a Pluralistic Society ’89” conference. This video will be distributed to the ethnic media and will be used in various training programs within the RCMP.

The Department of Western Economic Diversification is planning to include ethnocultural organizations in the network of community contacts to be established as part of its comprehensive marketing plan.

## Depiction

The Farm Credit Corporation is planning to incorporate in contract specifications a requirement that photographers on assignment for them include as many people from ethnocultural and visible minority groups as possible in their portfolios.

## Ethnic Media: Information

The National Archives is planning a news release to German-language journals in 1989/90 announcing the publication of *Archival Sources for the Study of German-Language Groups in Canada*.

The Department of National Revenue (Customs and Excise) has prepared articles on the regulations concerning the importation of wedding gifts, motor vehicles, herbs or herbal preparations and jewellery. These will be circulated to the ethnic media in 1989/90.

*Ethnic Media:  
Advertising*

Employment and Immigration Canada plans, in 1989/90, to invite ethnic media to cover important regional events and to send them success stories, articles and speeches.

The Economic Council of Canada plans, when possible, to provide the ethnic media with articles of significant interest to their specific audiences in appropriate languages.

The Royal Canadian Mounted Police are planning to host a conference in 1990 to discuss issues between the media and the police. Members of the ethnic news media will be invited to participate.

Canada Mortgage and Housing Corporation is planning to test, in the fall of 1989, an advertising campaign model about available programs and services directed at various communities, including ethnocultural and visible minority groups.

## ENHANCING UNDERSTANDING AND RESPECT FOR DIVERSITY

*“promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(c)

### Awareness Within Institutions

#### *Cross-Cultural Awareness Sessions*

The Department of National Defence (DND) plans to contract a consultant to conduct cross-cultural awareness sessions for managers and personnel officers in each region of DND. Six sessions are planned.

The Ontario region of the Department of the Solicitor General has committed \$17,000 for 1989/90 to follow up on the development of community-based policing seminars for small police forces across the province.

The Department of the Secretary of State and Multiculturalism and Citizenship Canada plan one-day sessions on cross-cultural and race relations awareness for all managers and supervisors at Headquarters. Development of a pilot training program for front-line staff in the Regions will continue in 1989/90.

Several federal institutions are planning awareness sessions for their employees in 1989/90. Among these are the Canadian International Development Agency (CIDA), the Department of National Health and Welfare, the Department of Supply and Services, Investment Canada, the National Archives, the National Arts Centre, the National Film Board and the National Library.

#### *Awareness of Canada's Multiculturalism Policy and the Canadian Multiculturalism Act*

Many federal institutions have made a variety of plans to introduce the Act to their employees. Proposed initiatives include distributing copies of the Act, publishing articles on the Act and policy in newsletters, and inviting the Multiculturalism Secretariat to make a presentation to groups of employees.

Federal institutions planning initiatives along these lines include the Canadian Dairy Commission, the Canadian Security Intelligence Service, the Department of Energy, Mines and Resources, the Department of Justice, the Department of Transport, the Farm Credit Corporation, Forestry Canada, the Great Lakes Pilotage Authority, Investment Canada, the Public Service Commission, the Royal Canadian Mint, the RCMP and Statistics Canada.



## Promotional Literature

Employment and Immigration Canada is planning to prepare and distribute bulletins outlining major religions and their holidays, and to communicate major multicultural events to its regional offices.

The Farm Credit Corporation, the National Arts Centre, and the Royal Canadian Mint have plans to distribute information to their employees that is aimed at enhancing cross-cultural understanding.

## Public Activities

In 1989/90, the National Library plans to sponsor a series similar to its 1988/89 series, "A Chance to Give – Multiculturalism in Canada," which will present Canadians from a variety of cultural backgrounds who are leaders in their field to students from grades three to 13.

## Cultural and Artistic Activities

The Department of Communications intends to work closely with the film and video industry to encourage programming of interest to Canadians of various ethnocultural origins as well as programming which reflects Canada's cultural diversity. For example, the Department has begun discussions with the Department of Western Economic Diversification, B.C. Film and Asia-Pacific Initiatives aimed at establishing a \$3-million fund to develop film scripts to combat racism.

## Exhibits

The Canadian Museum of Civilization is planning five types of multicultural exhibits:

- special exhibitions will focus on particular ethnocultural groups. Examples planned for June 1989 include *Beyond the Golden Mountain*, which explores the public and private side of Chinese cultural traditions in Canada and *Shall We Dance?* on traditional dance in Canada;
- the History Hall, where the theme is "new beginnings", will give a place to each of Canada's ethnocultural groups;
- live performances will be given in conjunction with special exhibitions;
- the Children's Museum, where the core message will be intercultural understanding and enjoyment; and
- the Electronic Exhibit, which will provide in-depth information services on, among other things, various ethnocultural groups in Canada.

The National Archives will present a trilingual Polish-English-French exhibition entitled *Polonica at the National Archives of Canada/Polonica aux Archives nationales du Canada*.

Canadian National Railways will place a montage of photographs on the external wall of the Montréal Employment Office (in public view in Central Station) showing the diversity of CN's workforce.

### *Publications*

The National Archives promotes its holdings relating to specific ethnocultural groups by issuing the *Ethnocultural Guide* series. In 1989/90, Finnish Canadians will be added to the series.

The Department of External Affairs will include a fact sheet on the subject of multiculturalism in its series of *Fact Sheets* targeted to foreign audiences. These should be ready for distribution in ten languages in spring 1990.

The Department of the Secretary of State has recommended funding the preparation of a series of three kits of printed materials designed to represent Canadian and Italo Canadian life in four metropolitan areas. The materials are intended for use at the late secondary and post-secondary levels in Canada.

### *Participation in Conferences and Special Events*

In conjunction with the opening of an exhibition at the Canadian Museum of Civilization examining 200 years of Jewish life in Canada, Canada Post Corporation will issue a commemorative multiculturalism stamp.

The Department of Justice plans to increase public awareness of the role and contribution of visible minority and ethnocultural groups in Canada's justice system.

## COLLECTING DATA AND RESEARCH

*“collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada”*

- Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(d)

### Data Collection

#### *Data on Demographics*

The Department of Agriculture will undertake a client survey to determine the distribution of ethnocultural groups in target areas.

In anticipation of the publication of a brochure on the *Canada Labour Code*, the Department of Labour will conduct a survey of the language requirements, distribution practices and the quantities in languages other than French and English needed in the different regions of the country.

The Department of the Secretary of State, with Statistics Canada, is preparing to undertake a large-scale adult literacy survey in 1989. Special care is being taken to include a self-assessment of mother tongue literacy skills on the part of those whose mother tongue is neither English or French.

#### *Data on Human Resources*

The National Film Board is planning a study on the number of visible minority women represented in administrative and film occupation groups in Canada.

The Canadian Broadcasting Corporation plans to publish the Multicultural Index in the summer of 1989. This Index is an inventory of groups and associations representing visible and ethnocultural minorities in Canada. It will be available to producers, programmers, researchers, reporters and on-air hosts.

In preparing a guide similar to the Multicultural Index, the CBC plans to contact educational institutions and professional groups from which it hires on-air performers. These institutions will be asked to provide a report on those members of their organization who are members of visible or ethnocultural minority groups who would be available to perform on air. This list should also be published in 1989.

#### *Data on Program Development and Delivery*

The Farm Credit Corporation plans to conduct and evaluate an employee survey in 1989/90 which will include employee reaction to initiatives undertaken in relation to multiculturalism policy. Based on the results of this survey, the Corporation will assess the need for further educational initiatives.

## *Data on Media and Publications*

The Department of Labour plans to conduct an informal survey of minority language publication practices of the various provincial and territorial jurisdictions in 1989/90.

## *Employee Surveys*

The Canadian Museum of Civilization will hold a "census day" in 1989/90 to gather responses to their "Multiculturalism and Employment Equity Employee Self Identification Questionnaire".

Staff members (and eventually volunteers, whom the Museum considers to be a significant contributing force to its operations) who self-identify will be invited to form an advisory committee to the Personnel Services Branch.

The tasks of this advisory committee will be:

- to give their input on various initiatives and to ensure that policies are not creating systemic barriers;
- to act as a pool of resources to sit on selection boards;
- to participate in exhibition review committees where subjects for special temporary or travelling exhibitions are considered;
- to assist in greeting guests from different cultural backgrounds who have special needs; and
- to bring their skills and expertise to bear on a variety of program initiatives, including acting as liaison with specific cultural communities.

Broadening the scope of their employee survey, The Farm Credit Corporation plans to gather data on labour force representation and participation rates of ethnocultural communities in corporate hiring, promotion and training opportunities.

## *Research*

### *Canada's Multicultural Reality*

As an initial step to the establishment of a collaborative program of research support, the Social Sciences and Humanities Research Council and Multiculturalism and Citizenship Canada will be sponsoring a major state-of-the-art review on Canada's multicultural society. The study will assess the strengths, weaknesses and available resources in the area of multiculturalism. It will also determine where needs and challenges exist for further research activity.

The Department of Labour (cost-sharing with Employment and Immigration Canada) will construct an annotated bibliography about experiences and problems encountered by women immigrants.



*Research Specific  
to Programs and  
Services*

The Department of the Solicitor General will collaborate, in 1989/90, with the Toronto Mayor's Committee on Aging in funding the study of abuse of the elderly in a multicultural society.

The team which the National Capital Commission has established to plan future thematic strategies will research issues related to Canadian values, including multiculturalism.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women is planning a long-term research project on women from visible minority groups.

The Department of Communications will undertake market studies to identify needs and preferences of ethnocultural groups in relation to arts policy.

The Department of the Solicitor General is planning to examine correctional issues affecting visible minority communities in Canada.

The National Library will study alternate models for the delivery of the Multilingual Bibloservice to facilitate service to ethnocultural groups, including the need for and cost of a national catalogue of multilingual materials in Canadian libraries.

*Workshops and  
Conferences*

The Department of Justice has committed funds for four major conferences in 1989/90, each of which will include exploration of issues relating to multiculturalism.

A national forum on family violence is being planned for the summer of 1989. The Department is taking steps to ensure that participants will include representatives from ethnocultural and visible minority groups.

*Reports and  
Publications*

*Women in Canada*, a joint 1985 publication of Status of Women Canada and Statistics Canada, will be updated in 1990 with a new section which will include information particularly relevant to immigrant and visible minority women.

In 1989/90, the Department of the Solicitor General plans to publish a document outlining projects in the United Kingdom and the United States aimed at improving police services to minority communities. A similar review of Canadian projects is planned.

## USING LANGUAGE SKILLS AND CULTURAL UNDERSTANDING

*“make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins”*

- *Canadian Multiculturalism Act, Section 3(2)(e)*

The federal institutions that called on the language skills and cultural understanding of their employees during 1988/89 in support of international activities, tourism and communication with clients will continue similar activities in 1989/90.

## CARRYING ON ACTIVITIES IN A SENSITIVE AND RESPONSIVE MANNER

*“generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada”*

- *Canadian Multiculturalism Act*, Section 3(2)(f)

### Review of Policies and Programs

Federal institutions which noted plans to review their policies, programs and approaches to program delivery in light of Canada's multiculturalism policy are: the Canada Council, the Canadian Security Intelligence Service, the Department of the Environment, the Department of the Solicitor General, Investment Canada, the National Battlefields Commission, the Office of the Superintendent of Financial Institutions and the Royal Canadian Mint.

### Policy Development

The National Parole Board plans to appoint a special multiculturalism advisor to the Chairman. The multiculturalism advisor will provide a focal point for all issues concerning the multiculturalism policy.

The Department of Communications will take the multiculturalism policy into consideration when developing a new federal museum policy and revised programs.

Emergency Preparedness Canada became a full-fledged department in 1988. The multiculturalism policy will be part of all new policies and practices developed and put in place as a consequence of this change in status.

An employee hired under the Visible Minority Employment Program by the Veterans Appeal Board in 1988/89 will be part of a committee set up to review the Board's response to the *Canadian Multiculturalism Act* and to assist in the development of specific goals and objectives.

The Department of the Secretary of State is working with Multiculturalism and Citizenship Canada to explore ways in which multiculturalism can be promoted in post-secondary education.

---

# APPENDIX B

## LIST OF FEDERAL INSTITUTIONS

---

Agriculture, Department of  
Asia-Pacific Foundation of Canada  
Atlantic Canada Opportunities Agency  
Atlantic Pilotage Authority  
Atomic Energy Control Board  
Atomic Energy of Canada Ltd.

Bank of Canada  
Board of Arbitration and Review Tribunal  
Board of Examiners for Canada Lands Surveyors  
Bureau of Pensions Advocates

Canada Council  
Canada Deposit Insurance Corporation  
Canada Development Investment Corporation  
Canada Harbour Place Corporation  
Canada Labour Relations Board  
Canada Lands Company  
Canada Lands Company (Mirabel) Ltd.  
Canada Lands Company (Le Vieux Port de Montréal) Ltd.  
Canada Mortgage and Housing Corporation  
Canada Pension Appeals Board  
Canada Ports Corporation  
Canada Post Corporation  
Canadian Advisory Council on the Status of Women  
Canadian Aviation Safety Board  
Canadian Broadcasting Corporation  
Canadian Centre for Management Development  
Canadian Centre for Occupational Health and Safety  
Canadian Commercial Corporation  
Canadian Cultural Property Export Review Board  
Canadian Dairy Commission  
Canadian Egg Marketing Agency  
Canadian General Standards Board  
Canadian Grain Commission  
Canadian Human Rights Commission  
Canadian Institute for International Peace and Security  
Canadian International Development Agency



Canadian International Trade Tribunal  
Canadian Livestock Feed Board  
Canadian Museum of Civilization  
Canadian National Railway Co.  
Canadian Patents and Development Ltd.  
Canadian Pension Commission  
Canadian Permanent Committee on Geographical Names  
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission  
Canadian Saltfish Corporation  
Canadian Security Intelligence Service  
Canadian Wheat Board, The  
Cape Breton Development Corporation  
Civil Aviation Tribunal  
Columbia River Treaty Permanent Engineering Board  
Communications, Department of  
Consumer and Corporate Affairs, Department of  
Copyright Board  
Correctional Investigator, Office of the  
Correctional Service Canada

Defence Construction (1951) Ltd.

Economic Council of Canada  
Emergency Preparedness Canada  
Employment and Immigration Canada  
Energy Supplies Allocation Board  
Energy, Mines and Resources, Department of  
Enterprise Cape Breton Corporation  
Environment, Department of the  
Export Development Corporation  
External Affairs, Department of

Farm Credit Corporation  
Farm Financial Review Board  
Federal Business Development Bank  
Federal Environmental Assessment Review Office  
Federal-Provincial Relations Office  
Finance, Department of  
Fisheries and Oceans, Department of  
Fisheries Prices Support Board  
Foreign Claims Commission

Forestry Canada  
Freshwater Fish Marketing Corporation

Grain Transportation Agency  
Great Lakes Pilotage Authority

Halifax Port Corporation  
Harbourfront Corporation  
Hazardous Materials Information Review Commission  
Human Rights Tribunal Panel

Immigration and Refugee Board of Canada  
Indian Affairs and Northern Development, Department of  
Industry, Science and Technology, Department of  
International Centre for Ocean Development  
International Development Research Centre  
Investment Canada

Jacques Cartier and Champlain Bridges Inc.  
Justice, Department of

Labour, Department of  
Laurentian Pilotage Authority  
Law Reform Commission of Canada

Marine Atlantic Inc.  
Medical Research Council of Canada  
Merchant Seaman Compensation Board  
Montreal Port Corporation

National Archives of Canada  
National Arts Centre  
National Battlefields Commission, The  
National Capital Commission  
National Council of Welfare  
National Defence, Department of  
National Energy Board  
National Farm Products Marketing Council  
National Film Board  
National Gallery of Canada  
National Health and Welfare, Department of  
National Joint Council

National Library of Canada  
National Museum of Natural Sciences  
National Museum of Science and Technology  
National Parole Board  
National Research Council of Canada  
National Revenue (Customs and Excise), Department of  
National Revenue (Taxation), Department of  
National Transportation Agency  
Natural Sciences and Engineering Research Council

Office of the Auditor General  
Office of the Chief Electoral Officer  
Office of the Coordinator, Status of Women  
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs  
Office of the Commissioner of Official Languages  
Office of the Comptroller General  
Office of the Information Commissioner  
Office of the Privacy Commissioner  
Office of Privatization and Regulatory Affairs  
Office of the Superintendent of Bankruptcy  
Office of the Superintendent of Financial Institutions  
Office of the Umpire  
Official Residences Council

Pacific Pilotage Authority  
Patented Medicine Prices Review Board  
Petro-Canada  
Petro-Canada International Assistance Corporation  
Petroleum Monitoring Agency  
Port of Québec Corporation  
Prairie Farm Rehabilitation Administration  
Prince Rupert Port Corporation  
Privy Council Office  
Public Service Commission  
Public Service Staff Relations Board  
Public Works, Department of

RCMP Public Complaints Commission  
Restrictive Trade Practices Commission  
Royal Canadian Mint  
Royal Canadian Mounted Police

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee  
Royal Commission on the Future of the Toronto Waterfront

Saint John Port Corporation  
Science Council of Canada  
Seaway International Bridge Corporation Ltd.  
Secretary of State, Department of the  
Security Intelligence Review Committee  
Ship-Source Oil Pollution Fund  
Social Sciences and Humanities Research Council  
Solicitor General, Department of the  
St. John's Port Corporation  
St. Lawrence Seaway Authority, The  
Standards Council of Canada  
Statistics Canada  
Supply and Services, Department of

Telefilm Canada  
Transport, Department of  
Treasury Board

Vancouver Port Corporation  
Vanier Institute of the Family  
Veterans Affairs, Department of  
Veterans Appeal Board  
VIA Rail Canada Inc.

Western Economic Diversification, Department of  
Western Grain Stabilization Administration

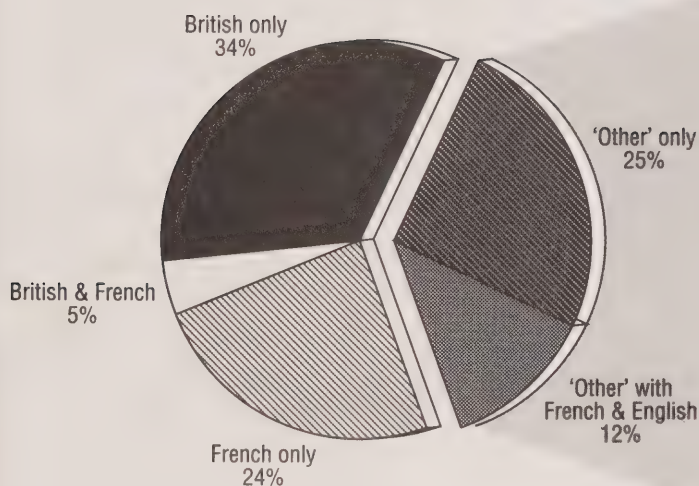


---

# APPENDIX C

## ETHNIC ORIGINS, CANADA, 1986

---



### 15 Largest 'Other' Origin Groups

German  
Italian  
Ukrainian  
Dutch  
Aboriginal  
Polish  
Scandinavian  
Chinese  
Jewish  
South Asian  
Black  
Portuguese  
Hungarian  
Greek  
Yugoslav

Prepared by Policy & Research  
Multiculturalism Sector  
Source: Census of Canada, 1986

---

# **APPENDIX D**

## **THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT**

---

**C-93**

Second Session, Thirty-third Parliament,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

**THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA**

**BILL C-93**

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

---

**AS PASSED BY THE HOUSE OF COMMONS  
JULY 12, 1988**

---

**C-93**

Deuxième session, trente-troisième législature,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

**CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA**

**PROJET DE LOI C-93**

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme  
au Canada

---

**ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES  
LE 12 JUILLET 1988**

---

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

**BILL C-93**

**PROJET DE LOI C-93**

An Act for the preservation and enhance-  
ment of multiculturalism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du  
multiculturalisme au Canada

Preamble

WHEREAS the Constitution of Canada  
provides that every individual is equal before  
and under the law and has the right to the  
equal protection and benefit of the law with-  
out discrimination and that everyone has the  
freedom of conscience, religion, thought,  
belief, opinion, expression, peaceful assembly  
and association and guarantees those rights  
and freedoms equally to male and female  
persons;

AND WHEREAS the Constitution of  
Canada recognizes the importance of pre-  
serving and enhancing the multicultural her-  
itage of Canadians;

AND WHEREAS the Constitution of  
Canada recognizes rights of the aboriginal  
peoples of Canada;

AND WHEREAS the Constitution of  
Canada and the *Official Languages Act* pro-  
vide that English and French are the official  
languages of Canada and neither abrogates  
or derogates from any rights or privileges  
acquired or enjoyed with respect to any other  
language;

AND WHEREAS the *Citizenship Act*  
provides that all Canadians, whether by birth  
or by choice, enjoy equal status, are entitled  
to the same rights, powers and privileges and  
are subject to the same obligations, duties  
and liabilities;

Préambule

Attendu :

que la Constitution du Canada dispose que  
la loi ne fait acception de personne et  
s'applique également à tous, que tous ont  
droit à la même protection et au même  
bénéfice de la loi, indépendamment de  
toute discrimination, que chacun a la  
liberté de conscience, de religion, de  
pensée, de croyance, d'opinion, d'expres-  
sion, de réunion pacifique et d'association,  
et qu'elle garantit également aux person-  
nes des deux sexes ce droit et ces libertés;  
qu'elle reconnaît l'importance de mainte-  
nir et de valoriser le patrimoine multicul-  
turel des Canadiens;  
qu'elle reconnaît des droits aux peuples  
autochtones du Canada;  
qu'elle proclame, de même que la *Loi sur  
les langues officielles*, le statut du français  
et de l'anglais comme langues officielles  
du Canada, et affirme que ni l'une ni  
l'autre ne portent atteinte aux droits et  
privileges des autres langues;  
que la *Loi sur la citoyenneté* dispose que  
tous les Canadiens, de naissance ou par  
choix, jouissent d'un statut égal, ont les  
mêmes droits, pouvoirs et avantages et  
sont assujettis aux mêmes devoirs, obliga-  
tions et responsabilités;  
que la *Loi canadienne sur les droits de la  
personne* dispose que tous ont droit, dans  
la mesure compatible avec leurs devoirs et  
obligations au sein de la société, à l'égalité  
des chances d'épanouissement et que, pour  
assurer celle-ci, elle constitue la Commis-

AND WHEREAS the *Canadian Human Rights Act* provides that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make the life that the individual is able and wishes to have, consistent with the duties and obligations of that individual as a member of society, and, in order to secure that opportunity, establishes the Canadian Human Rights Commission to redress any proscribed discrimination, 10 including discrimination on the basis of race, national or ethnic origin or colour;

AND WHEREAS Canada is a party to the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, which Convention recognizes that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination, and to the 20 *International Covenant on Civil and Political Rights*, which Covenant provides that persons belonging to ethnic, religious or linguistic minorities shall not be denied the right to enjoy their own culture, to profess 25 and practise their own religion or to use their own language;

AND WHEREAS the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, 30 colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve 35 the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada;

NOW, THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the 40 Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

sion canadienne des droits de la personne laquelle est chargée de remédier à toute distinction fondée sur des motifs illicites tels la race, l'origine nationale ou ethnique ou encore la couleur; 5

que le Canada est partie, d'une part, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, laquelle reconnaît que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont 10 droit à une égale protection de la loi contre toute discrimination et contre toute incitation à la discrimination et, d'autre part, au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, lequel dispose que les 15 personnes appartenant à une minorité ethnique, religieuse ou linguistique ne peuvent être privées du droit d'avoir leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d'employer leur propre 20 langue;

que le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la cou- 25 leur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des 30 Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consente- 35 ment du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

#### SHORT TITLE

#### TITRE ABRÉGÉ

Short title

1. This Act may be cited as the *Canadian Multiculturalism Act*.

1. *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Titre abrégé



## INTERPRÉTATION

## Definitions

«federal institution»  
«institutions fédérales»

## 2. In this Act,

«federal institution» means any of the following institutions of the Government of Canada:

(a) a department, board, commission or council, or other body or office, established to perform a governmental function by or pursuant to an Act of Parliament or by or under the authority of the Governor in Council, and

(b) a departmental corporation or Crown corporation as defined in section 2 of the *Financial Administration Act*,

but does not include

(c) any institution of the Council or Government of the Northwest Territories or the Yukon Territory, or

(d) any Indian band, band council or other body established to perform a governmental function in relation to an Indian band or other group of aboriginal people;

Minister  
«ministres»

«Minister» means such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act.

## MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

Multiculturalism policy

3. (1) It is hereby declared to be the policy of the Government of Canada to

(a) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledges the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;

(b) recognize and promote the understanding that multiculturalism is a fundamental characteristic of the Canadian heritage and identity and that it provides an invaluable resource in the shaping of Canada's future;

(c) promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and

## DÉFINITIONS

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«institutions fédérales» Les institutions suivantes du gouvernement fédéral :

a) les ministères, organismes — bureaux, commissions, conseils, offices ou autres — chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil;

b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la *Loi sur l'administration financière*.

Ne sont pas visés les institutions du conseil ou de l'administration du territoire du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et les organismes — bande indienne, conseil de bande ou autres — chargés de l'administration d'une bande indienne ou d'autres groupes de peuples autochtones.

«ministre» Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi.

## Définitions

«institutions fédérales»  
«federal institution»

«ministre»  
«Minister»

POLITIQUE CANADIENNE DU  
MULTICULTURALISME

3. (1) La politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme consiste à :

a) reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et reconnaît la liberté de tous ses membres de maintenir, de favoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

b) reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

c) promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités

40

shaping of all aspects of Canadian society and assist them in the elimination of any barrier to such participation;

(d) recognize the existence of communities whose members share a common origin and their historic contribution to Canadian society, and enhance their development;

(e) ensure that all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity;

(f) encourage and assist the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character;

(g) promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins;

(h) foster the recognition and appreciation of the diverse cultures of Canadian society and promote the reflection and the evolving expressions of those cultures;

(i) preserve and enhance the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada; and

(j) advance multiculturalism throughout Canada in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.

de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation;

d) reconnaître l'existence de collectivités dont les membres partagent la même origine et leur contribution à l'histoire du pays, et favoriser leur développement;

e) faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun;

f) encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada;

g) promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux;

h) favoriser la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures du pays, et promouvoir l'expression et les manifestations progressives de ces cultures dans la société canadienne;

i) parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, maintenir et valoriser celui des autres langues;

j) promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles.

Federal  
institutions

(2) It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall

(a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;

(b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;

(c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding and respect for the diversity of the members of Canadian society;

(d) collect statistical data in order to enable the development of policies, pro-

(2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;

b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays;

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;

d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment

Institutions  
fédérales

grams and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;

(e) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and

(f) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

compte de la réalité multiculturelle du pays;

e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;

f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

#### IMPLEMENTATION OF THE MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

#### MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

General  
responsibility  
for coordination

4. The Minister, in consultation with other Ministers of the Crown, shall encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the multiculturalism policy of Canada and may provide advice and assistance in the development and implementation of programs and practices in support of the policy.

4. Le ministre, en consultation avec ses collègues fédéraux, suscite et encourage la coordination de la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, et peut fournir conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et actions utiles à cette fin.

Coordination

Specific  
mandate

5. (1) The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada and, without limiting the generality of the foregoing, may

5. (1) Le ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment :

Mandat du  
ministre

(a) encourage and assist individuals, organizations and institutions to project the multicultural reality of Canada in their activities in Canada and abroad;

(b) undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field;

(c) encourage and promote exchanges and cooperation among the diverse communities of Canada;

(d) encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada;

(e) encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada;

a) encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;

b) effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine;

c) encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada;

d) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

e) encourager le maintien, la valorisation, le partage et l'expression dynamique du patrimoine multiculturel du Canada;



(f) facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada;

(g) assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin;

(h) provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of pre-10 serving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada; and

(i) undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal insti-15 tution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada.

f) faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multi- culturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues;

g) aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race ou sur l'origine nationale ou ethnique;

h) prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au Canada;

i) prendre toute initiative ou mettre en 15 oeuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme.

Provincial agreements

(2) The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the mul-20 ticulturalism policy of Canada.

(2) Le ministre peut conclure des accords 20 ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Accords provinciaux

International agreements

(3) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the govern-25 ment of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada.

(3) Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout 25 gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.

Accords internationaux

Responsibilities of other Ministers

6. (1) The Ministers of the Crown, other than the Minister, shall, in the execution of their respective mandates, take such meas-30 ures as they consider appropriate to imple- ment the multiculturalism policy of Canada.

6. (1) Les autres ministres fédéraux prennent, dans le cadre de leur mandat respectif, 30 les mesures qu'ils estiment indiquées pour appliquer la politique canadienne du multiculturalisme.

Attributions des autres ministres

Provincial agreements

(2) A Minister of the Crown, other than the Minister, may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism 35 policy of Canada.

(2) Les autres ministres fédéraux peuvent conclure des accords ou arrangements avec 35 toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Accords provinciaux

Canadian multiculturalism advisory committee

7. (1) The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism 40 and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof.

7. (1) Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute 40 question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts multiculturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.

Comité canadien du multiculturalisme



Remuneration and expenses	(2) Each member of the advisory committee shall be paid such remuneration for the member's services as may be fixed by the Minister and is entitled to be paid the reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the committee.	(2) Les membres ont droit à la rémunération fixée par le ministre pour leurs services et aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées à ce titre.	Traitement et frais
Annual report	(3) The chairman of the advisory committee shall, within four months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the committee for that year and on any other matter relating to the implementation of the multiculturalism policy of Canada that the chairman considers appropriate.	(3) Le président du comité consultatif présente au ministre, dans les quatre premiers mois de chaque exercice, un rapport sur les activités du comité pour l'exercice précédent et, dans la mesure où il l'estime indiqué, sur ce qui concerne la mise en œuvre du multiculturalisme.	Rapport annuel
GENERAL		DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
Expenditure	8. All expenditures for the purposes of this Act shall be paid out of moneys appropriated by Parliament therefor.	8. Les dépenses occasionnées par l'application de la présente loi sont payées sur les crédits affectés à cette fin par le Parlement.	Dépenses
Annual report	9. The Minister shall cause to be laid before each House of Parliament, not later than the fifth sitting day of that House after January 31 next following the end of each fiscal year, a report on the operation of this Act for that fiscal year.	9. Dans les cinq premiers jours de séance de chaque chambre du Parlement, suivant le 31 janvier, le ministre fait déposer devant elle un rapport sur l'application de la présente loi au cours de l'exercice précédent.	Rapport annuel
Permanent review by a Parliamentary committee	10. The operation of this Act and any report made pursuant to section 9 shall be reviewed on a permanent basis by such committee of the House, of the Senate or of both Houses of Parliament as may be designated or established for the purpose.	10. Le Parlement désigne ou constitue un comité, soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, chargé spécialement de suivre l'application de la présente loi et d'examiner tout rapport établi en application de l'article 9.	Suivi par un comité parlementaire











Remuneration and expenses

(2) Each member of the advisory committee shall be paid such remuneration for the members' services as may be fixed by the Minister and is entitled to be paid the reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the committee.

(3) The chairman of the advisory committee shall, within four months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the committee for that year and on any other matter relating to the implementation of the multiculturalism policy of Canada that the chairman considers appropriate.

Annual report

(3) Le président du comité consultatif pré-sente au ministre, dans les quatre premiers mois de chaque exercice, un rapport sur les activités du comité pour l'exercice précédent et, dans la mesure où il l'estime indiqué, sur ce qui concerne la mise en œuvre du multiculturalisme.

Rapport annuel

GENERAL

8. All expenditures for the purposes of this Act shall be paid out of moneys appropriated by Parliament therefor.

Expenditure

8. Les dépenses occasionnées par l'application de la présente loi sont payées sur les crédits affectés à cette fin par le Parlement.

Dépenses

9. The Minister shall cause to be laid before each House of Parliament, not later than the fifth sitting day of that House after January 31 next following the end of each fiscal year, a report on the operation of this Act for that fiscal year.

Annual report

9. Dans les cinq premiers jours de séance de chaque chambre du Parlement, suivant le 31 janvier, le ministre fait déposer devant elle un rapport sur l'application de la présente loi au cours de l'exercice précédent.

Rapport annuel

10. The operation of this Act and any report made pursuant to section 9 shall be reviewed on a permanent basis by such committee of the House, of the Senate or of both Houses of Parliament as may be designated before established for the purpose.

Permanent review by a Parliamentary committee

10. Le Parlement désigne ou constitue un comité, soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, chargé spécialement de suivre l'application de la présente loi et d'examiner tout rapport établi en application de l'article 9.

Suivi par un comité parlementaire

<p>(f) facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada;</p> <p>(g) assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin;</p> <p>(h) provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of preserving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada; and</p> <p>(i) undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal institution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada.</p>	<p>Responsibilities of other Ministers</p> <p>Provincial agreements</p> <p>International agreements</p>
<p>(2) The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.</p> <p>(3) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the government of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada.</p>	<p>Provincial agreements</p> <p>International agreements</p>
<p>(1) The Ministers of the Crown, other than the Minister, shall, in the execution of their respective mandates, take such measures as they consider appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada.</p> <p>(2) A Minister of the Crown, other than the Minister, may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.</p>	<p>Provincial agreements</p>
<p>(1) The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof.</p>	<p>Canadian multiculturalism advisory committee</p>

<p>(f) faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multiculturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues;</p> <p>(g) aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race ou sur l'origine nationale ou ethnique;</p> <p>(h) prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au Canada;</p> <p>(i) prendre toute initiative ou mettre en oeuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme.</p> <p>(2) Le ministre peut conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.</p> <p>(3) Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.</p>	<p>Accords provinciaux</p> <p>Accords internationaux</p> <p>Attributions des autres ministres</p> <p>Accords provinciaux</p>
<p>(1) Les autres ministres fédéraux prennent, dans le cadre de leur mandat respectif, les mesures qu'ils estiment indiquées pour appliquer la politique canadienne du multiculturalisme.</p> <p>(2) Les autres ministres fédéraux peuvent conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.</p>	<p>Accords provinciaux</p>
<p>(1) Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts multiculturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.</p>	<p>Comité canadien du multiculturalisme</p>

compte de la réalité multiculturelle du pays;  
 e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;  
 f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

4. Le ministre, en consultation avec ses collègues fédéraux, suscite et encourage la coordination de la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, et peut fournir conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et actions utiles à cette fin.

Mandat du ministre

5. (1) Le ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment :

- a) encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;
- b) effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine;
- c) encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada;
- d) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

grams and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;  
 (e) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and  
 (f) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

IMPLEMENTATION OF THE MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

4. The Minister, in consultation with other Ministers of the Crown, shall encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the multiculturalism policy of Canada and may provide advice and assistance in the development and implementation of programs and practices in support of the policy.

5. (1) The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada and, without limiting the generality of the foregoing, may

- (a) encourage and assist individuals, organizations and institutions to project the multicultural reality of Canada in their activities in Canada and abroad;
- (b) undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field;
- (c) encourage and promote exchanges and cooperation among the diverse communities of Canada;
- (d) encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada;
- (e) encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada;

(e) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

45

le partage et l'expression dynamique du patrimoine multiculturel du Canada;

leur connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

40

individus de toutes origines, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

35

organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

30

et la coopération entre les diverses collectivités du Canada;

30

le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine;

25

la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;

25

organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;

20

estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

peut notamment :

20

Specific mandate

General responsibility for coordination



- shaping of all aspects of Canadian society and assist them in the elimination of any barrier to such participation;
- (d) recognize the existence of communities whose members share a common origin and their historic contribution to Canadian society, and enhance their development;
- (e) ensure that all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity;
- (f) encourage and assist the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character;
- (g) promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins;
- (h) foster the recognition and appreciation of the diverse cultures of Canadian society and promote the reflection and the evolving expressions of those cultures;
- (i) preserve and enhance the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada; and
- (j) advance multiculturalism throughout Canada in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.
- (2) It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall
- (a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;
- (b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;
- (c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;
- (d) collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and actions that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;
- (e) faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun;
- (f) encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada;
- (g) promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux;
- (h) favoriser la reconnaissance et l'estime réciproques des diverses cultures du pays, et promouvoir l'expression et les manifestations progressives de ces cultures dans la société canadienne;
- (i) parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, maintenir et valoriser celui des autres langues;
- (j) promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles.
- (2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :
- (a) faire en sorte que les Canadiens de 35 toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;
- (b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de 40 toutes origines à l'évolution du pays;
- (c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des 45 membres de la société canadienne;
- (d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment

INTERPRETATION

DÉFINITIONS

Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«institutions fédérales» Les institutions, suivantes du gouvernement fédéral :

- (a) les ministères, organismes — bureaux, commissions, conseils, offices ou autres — chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouvernement en conseil;

- (b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la Loi sur l'administration financière.

Ne sont pas visés les institutions du conseil ou de l'administration du territoire du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et les organismes — bande indienne, conseil de bande ou autres — chargés de l'administration d'une bande indienne ou d'autres groupes de peuples autochtones.

«ministre» Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouvernement en conseil de l'application de la présente loi.

MULTICULTURALISME POLITIQUE CANADIENNE DU

MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

3. (1) It is hereby declared to be the policy of the Government of Canada to recognize and promote the multicultural and racial diversity of Canadian society and acknowledge the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;

- (a) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledges the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;
- (b) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledge the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;
- (c) promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and

- (a) a department, board, commission or council, or other body or office, established to perform a governmental function by or pursuant to an Act of Parliament or by or under the authority of the Governor in Council, and
- (b) a departmental corporation or Crown corporation as defined in section 2 of the *Financial Administration Act*, but does not include

Canada: «federal institution» means any of the following institutions of the Government of

3. (1) La politique du gouvernement fédé-25 Déclaration

- (a) reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et reconnaître la liberté de tous ses membres de maintenir, de favoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

- (b) reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

- (c) promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités

Definitions

«federal institution»  
«institutions fédérales»

Ministres

Multiculturalism policy

AND WHEREAS the *Canadian Human Rights Act* provides that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make the life that the individual is able and wishes to have, consistent with the duties and obligations of that individual as a member of society, and, in order to secure that opportunity, establishes the Canadian Human Rights Commission to redress any proscribed discrimination, including discrimination on the basis of race, national or ethnic origin or colour;

AND WHEREAS Canada is a party to the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, which Convention recognizes that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination, and to the *International Covenant on Civil and Political Rights*, which Covenant provides that persons belonging to ethnic, religious or linguistic minorities shall not be denied the right to enjoy their own culture, to profess and practise their own religion or to use their own language;

AND WHEREAS the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada;

NOW, THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

SHORT TITLE

1. This Act may be cited as the *Canadian Multiculturalism Act*.

TITRE ABRÉGÉ

1. Loi sur le multiculturalisme canadien.

Titre abrégé

sion canadienne des droits de la personne laquelle est chargée de remédier à toute distinction fondée sur des motifs illicites tels la race, l'origine nationale ou ethnique que le Canada est partie, d'une part, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, laquelle reconnaît que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi contre toute discrimination et contre toute incitation à la discrimination et, d'autre part, au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, lequel dispose que les personnes appartenant à une minorité ethnique, religieuse ou linguistique ne peuvent être privées du droit d'avoir leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d'employer leur propre langue;

que le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :



THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-93

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-93

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

Attendu :

que la Constitution du Canada dispose que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, que chacun a la liberté de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, et qu'elle garantit également aux personnes des deux sexes ce droit et ces libertés;

qu'elle reconnaît l'importance de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens;

qu'elle reconnaît des droits aux peuples autochtones du Canada;

qu'elle proclame, de même que la *Loi sur les langues officielles*, le statut du français et de l'anglais comme langues officielles du Canada, et affirme que ni l'une ni l'autre ne portent atteinte aux droits et privilèges des autres langues;

que la *Loi sur la citoyenneté* dispose que tous les Canadiens, de naissance ou par choix, jouissent d'un statut égal, ont les mêmes droits, pouvoirs et avantages et sont assujettis aux mêmes devoirs, obligations et responsabilités;

que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dispose que tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et que, pour assurer celle-ci, elle constitue la

WHEREAS the Constitution of Canada

provides that every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and benefit of the law without discrimination and that everyone has the freedom of conscience, religion, thought, belief, opinion, expression, peaceful assembly and association and guarantees those rights and freedoms equally to male and female persons;

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes the importance of preserving and enhancing the multicultural heritage of Canadians;

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes rights of the aboriginal peoples of Canada;

AND WHEREAS the Constitution of Canada and the *Official Languages Act* provide that English and French are the official languages of Canada and neither abrogates or derogates from any rights or privileges acquired or enjoyed with respect to any other language;

AND WHEREAS the *Citizenship Act* provides that all Canadians, whether by birth or by choice, enjoy equal status, are entitled to the same rights, powers and privileges and are subject to the same obligations, duties and liabilities;

AND WHEREAS the *Citizenship Act* provides that all Canadians, whether by birth or by choice, enjoy equal status, are entitled to the same rights, powers and privileges and are subject to the same obligations, duties and liabilities;

Preamble

Preamble



**ANNEXE D**  
**LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME**  
**CANADIEN**

**C-93**

Deuxième session, trente-troisième législature,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

**CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA**

**PROJET DE LOI C-93**

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada  
Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

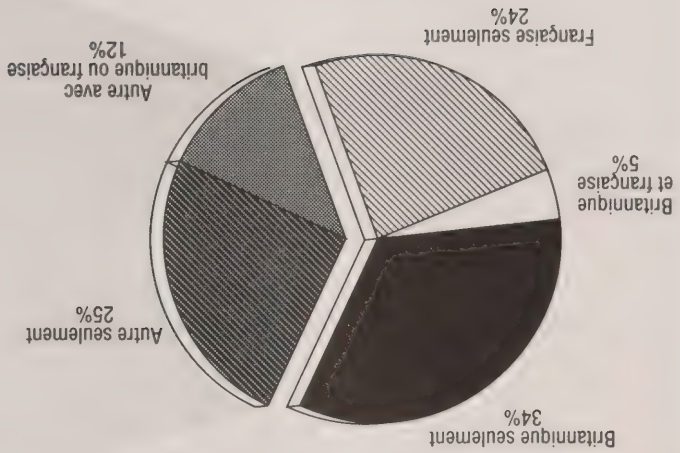
**AS PASSED BY THE HOUSE OF COMMONS**  
**JULY 12, 1988**

**ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES**  
**LE 12 JUILLET 1988**

# ORIGINES ETHNIQUES, CANADA, 1986

## 15 «autres» origines ethniques les plus souvent déclarées

Allemands  
Italiens  
Ukrainiens  
Néerlandais  
Autochtones  
Polonais  
Scandinaves  
Chinois  
Juifs  
Sud-Asiatiques  
Noirs  
Portugais  
Hongrois  
Grecs  
Yougoslaves



Préparé par Politiques et recherches,  
Secteur du Multiculturalisme  
Source : Recensement du Canada, 1986.

Société du port de Québec  
 Société du port de Saint John  
 Société du port de St. John's  
 Société du port de Vancouver  
 Société Harbortront  
 Société immobilière du Canada (Le Vieux Port de Montréal) Ltée  
 Société immobilière du Canada Ltée  
 Société immobilière du Canada (Mirabel) Ltée  
 Société pour l'expansion des exportations  
 Société Radio-Canada  
 Statistique Canada  
 Téléfilm Canada  
 Tribunal canadien du commerce extérieur  
 Tribunal d'appel des anciens combattants  
 Tribunal de l'aviation civile  
 Tribunal des droits de la personne  
 VIA Rail Canada Inc.

Ministère des Pêches et des Océans  
Ministère des Transports  
Ministère des Travaux publics  
Ministère du Revenu national (Douanes et Accise)  
Ministère du Revenu national (Impôt)  
Ministère du Solliciteur général  
Ministère du Travail  
Monnaie royale canadienne  
Musée canadien des civilisations  
Musée des Beaux-arts du Canada  
Musée national des sciences et de la technologie  
Musée national des sciences naturelles  
Office canadien de commercialisation des œufs  
Office canadien du poisson salé  
Office de commercialisation du poisson d'eau douce  
Office de répartition des approvisionnements d'énergie  
Office des normes générales du Canada  
Office des prix des produits de la pêche  
Office des provenances du Canada  
Office du transport du grain  
Office national de l'énergie  
Office national des transports du Canada  
Office national du film  
Péto-Canada  
Protection civile Canada  
Secrétariat d'Etat du Canada  
Service canadien des pénitenciers  
Service canadien du renseignement de sécurité  
Société canadienne d'hypothèques et de logement  
Société canadienne de brevets et d'exploitation Liée  
Société canadienne des ports  
Société canadienne des Postes  
Société d'assurance-dépôts du Canada  
Société de développement du Cap Breton  
Société des ponts Jacques-Cartier et Champlain, La  
Société du crédit agricole  
Société du port de Halifax  
Société du port de Montréal  
Société du port de Prince Rupert



Conseil national de commercialisation des produits de ferme  
 Conseil national de recherches Canada  
 Conseil national du Bien-être  
 Conseil national mixte  
 Conseil sur les résidences officielles  
 Construction de Défense (1951) Limitée  
 Corporation commerciale canadienne  
 Corporation de développement des investissements du Canada  
 Corporation du Pont international de la Voie maritime Liée  
 Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale  
 Corporation Place du Havre Canada  
 Emploi et Immigration Canada  
 Énergie atomique du Canada Liée, L.  
 Enquêteur correctionnel Canada, L.  
 Entreprise du Cap Breton  
 Fondation Asie-Pacifique du Canada  
 Forêts Canada  
 Gendarmerie royale du Canada  
 Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales  
 Institut Vanier de la famille, L.  
 Investissement Canada  
 Marine Atlantique S.C.C.  
 Ministère de l'Agriculture  
 Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources  
 Ministère de l'Environnement  
 Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie  
 Ministère de la Consommation et des Corporations  
 Ministère de la Défense nationale  
 Ministère de la Diversification de l'Économie de l'Ouest  
 Ministère de la Justice  
 Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social  
 Ministère des Affaires extérieures  
 Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien  
 Ministère des Anciens combattants  
 Ministère des Approvisionnements et Services  
 Ministère des Communications  
 Ministère des Finances

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada  
 Comité permanent canadien des noms géographiques  
 Commissariat aux langues officielles  
 Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée  
 Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels  
 Commission canadienne des pensions  
 Commission canadienne des grains  
 Commission canadienne des droits de la personne  
 Commission canadienne du blé  
 Commission canadienne du lait  
 Commission d'appel des pensions  
 Commission d'examineurs des arpenteurs fédéraux  
 Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada  
 Commission d'ingénieurs permanente du Traité du fleuve Columbia  
 Commission de contrôle de l'énergie atomique  
 Commission de l'immigration et du statut de réfugié  
 Commission de la fonction publique du Canada  
 Commission de la Capitale nationale  
 Commission de réforme du droit du Canada  
 Commission des champs de bataille nationaux  
 Commission des plaintes du public contre la GRC  
 Commission des réclamations étrangères  
 Commission des relations de travail dans la Fonction publique  
 Commission du droit d'auteur  
 Commission nationale des libérations conditionnelles  
 Commission royale sur l'avenir du secteur riverain de Toronto  
 Commission sur les pratiques restrictives du commerce du Canada  
 Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada  
 Conseil canadien des normes  
 Conseil canadien des relations du travail  
 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme  
 Conseil d'arbitrage et commission de révision  
 Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés  
 Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses  
 Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes  
 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada  
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
 Conseil de recherches médicales du Canada  
 Conseil des arts du Canada  
 Conseil des sciences Canada  
 Conseil du Trésor du Canada  
 Conseil économique du Canada

Administration de la stabilisation concernant le grain de l'Ouest  
Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent  
Administration de pilotage de l'Atlantique  
Administration de pilotage des Laurentides  
Administration de pilotage des Grands Lacs  
Administration de pilotage du Pacifique  
Administration du rétablissement agricole des Prairies  
Agence canadienne de développement international  
Agence de promotion économique du Canada Atlantique  
Agence de surveillance du secteur pétrolier  
Archives nationales du Canada  
Banque du Canada  
Banque fédérale de développement

Bibliothèque nationale du Canada  
Bureau canadien de la sécurité aérienne  
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme  
Bureau de privatisation et affaires réglementaires  
Bureau de services juridiques des pensions  
Bureau des relations fédérales-provinciales  
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale  
Bureau du Conseil privé

Bureau du Contrôleur général  
Bureau du Directeur général des élections  
Bureau du Juge-arbitre, Loi sur l'assurance-chômage  
Bureau du surintendant des faillites  
Bureau du surintendant des institutions financières  
Bureau du Vérificateur général du Canada  
Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales

Caisse des réclamations de la pollution maritime  
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail  
Centre canadien de gestion  
Centre de recherches pour le développement international  
Centre international d'exploitation des océans  
Centre national des arts  
Comité d'examen du système de financement agricole  
Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité

# ACTIVITÉS TENANT DÛMENT COMPTE DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE

«généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada»

*Loi sur le multiculturelisme canadien, article 3 (2f)*

Les institutions fédérales qui ont affirmé avoir des plans pour étudier la conformité de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs mesures avec la politique de multiculturelisme du Canada sont le Bureau du surintendant des institutions financières, la Commission des champs de bataille nationaux, le Conseil des arts du Canada, Investissement Canada, le ministère de l'Environnement, le ministère du Solliciteur général, la Monnaie royale canadienne et le Service canadien du renseignement de sécurité.

La Commission nationale des libérations conditionnelles envisage de nommer un conseiller sur le multiculturelisme auprès du président. Celui-ci sera le point de liaison dans l'organisme pour toutes les questions concernant la politique relative au multiculturelisme.

Le ministère des Communications tiendra compte de la politique du multiculturelisme lors de l'élaboration d'une nouvelle politique fédérale sur les musées et de la révision de ses programmes.

La Protection civile du Canada est devenue un véritable ministère en 1988. La politique sur le multiculturelisme deviendra partie intégrante de toutes les nouvelles politiques et modalités élaborées et mises en œuvre à la suite de ce changement de statut.

Un employé embauché en 1988-1989 par le tribunal d'appel des Anciens combattants dans le cadre du Programme de recrutement des membres des minorités visibles fera partie d'un comité chargé d'étudier la réponse du Tribunal à la *Loi sur le multiculturelisme canadien* et de collaborer à l'élaboration de buts et d'objectifs particuliers.

Le Secréariat d'État étudie avec le ministère du Multiculturelisme et de la Citoyenneté des moyens de faire connaître le multiculturelisme dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Examen des politiques et des programmes

Elaboration de la politique



# MISE À CONTRIBUTION DES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES ET CULTURELLES

«mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances  
linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines»

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3 (2)e)*

En 1988-1989, certaines institutions fédérales ont eu recours aux aptitudes linguistiques et aux connaissances ethnoculturelles de leurs effectifs pour mener leurs affaires internationales et touristiques ou pour assurer les communications avec leur clientèle. Elles continueront de faire de même en 1989-1990.

*Portrait statistique des femmes au Canada*, ouvrage publié conjointement en 1985 par Condition féminine Canada et Statistique Canada, sera mis à jour en 1990. On y ajoutera un chapitre où figureront des renseignements particulièrement utiles sur les immigrantes et les femmes appartenant à des minorités visibles.

En 1989-1990, le ministre du Solliciteur général a l'intention de publier un document exposant les moyens qu'on se propose de mettre en oeuvre dans le Royaume-Uni et aux États-Unis pour améliorer les services policiers s'adressant aux collectivités minoritaires. On songe à faire une revue semblable des projets canadiens.

## Recherche

*La réalité  
multiculturelle  
du Canada*

Le Conseil de recherche en sciences humaines et le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté feront un premier pas vers l'instauration d'un programme d'aide à la recherche en subventionnant conjointement une grande étude sur l'état actuel de la société multiculturelle canadienne. L'étude servira à évaluer les points forts, les lacunes et les ressources disponibles dans le domaine du multiculturalisme et, compte tenu des réalités constatées, à définir l'orientation des recherches futures.

Le ministère du Travail (partageant les frais avec Emploi et Immigration Canada) constituera une bibliographie annotée au sujet des expériences et des problèmes que connaissent les immigrantes.

*Recherche sur des  
programmes et  
des services  
particuliers*

En 1989-1990, conjointement avec le comité municipal de Toronto sur le troisième âge, le ministère du Solliciteur général subventionnera une étude sur les mauvais traitements infligés aux personnes âgées dans une société multiculturelle.

L'équipe formée à la Commission de la capitale nationale afin d'élaborer des stratégies thématiques pour l'avenir fera des recherches sur des questions relatives aux valeurs canadiennes, y compris le multiculturalisme.

Le Conseil consultatif de la situation de la femme est en train d'élaborer un projet de recherche à long terme sur les femmes qui appartiennent à des minorités visibles.

Le ministère des Communications entreprendra des études de marché pour découvrir les besoins et les préférences des groupes ethnoculturels relativement à la politique des arts.

Le ministère du Solliciteur général se propose d'examiner les aspects du système correctionnel qui seraient préjudiciables aux collectivités minoritaires visibles au Canada.

La Bibliothèque nationale étudiera des modèles de remplacement qui pourraient faciliter la prestation du Bibleservice multilingue aux groupes ethnoculturels, y compris la nécessité et le coût d'un catalogue national des ouvrages multilingues se trouvant dans les bibliothèques canadiennes.

*Ateliers et  
colloques*

Le ministère de la Justice a engagé des fonds au titre de quatre grands colloques qui devraient avoir lieu en 1989-1990 et où le multiculturalisme fera partie des sujets à l'ordre du jour.

Une conférence nationale sur la violence familiale devrait avoir lieu à l'été 1989. Le Ministère est en train de s'organiser pour que des représentants des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles figurent au nombre des participants.

*Données sur l'élaboration et l'exécution de programmes*

En 1989-1990, la Société du crédit agricole prévoit faire un sondage auprès de ses employés, à qui on demandera notamment ce qu'ils pensent des mesures prises aux fins de la politique du multiculturalisme. Elle décidera, à la lumière des résultats de ce sondage, s'il y a lieu de prendre d'autres moyens pour sensibiliser le personnel.

*Données sur les médias et les publications*

En 1989-1990, le ministère du Travail a l'intention de faire une petite enquête sur l'usage des ouvrages publiés dans les langues des groupes minoritaires, dans les bureaux provinciaux et territoriaux.

*Sondages auprès d'employés*

Le Musée canadien des civilisations tiendra une «journée de recensement», en 1989-1990, pour recueillir des réponses à son «Questionnaire d'auto-identification des employés sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi».

Des membres du personnel (et, éventuellement, des bénévoles) Musée juge que la contribution des bénévoles à ses activités est très importante) qui auront bien voulu répondre à ce questionnaire seront invités à former un comité consultatif auprès de la direction générale du Service du personnel.

Les membres du comité consultatif rempliront les tâches suivantes :

- donner leur avis sur diverses initiatives et veiller à ce que les politiques ne créent pas ou ne constituent pas d'obstacles systémiques;
- faire partie de jurys de sélection à titre de personnes-ressources;
- faire partie de comités d'examen de projets d'expositions temporaires spéciales ou d'expositions itinérantes;
- aider à accueillir des invités de différentes origines culturelles en tenant compte de leurs besoins particuliers;
- apporter leurs connaissances et compétences à toute une variété de programmes, et notamment assurer la liaison avec certaines collectivités culturelles.

La Société du crédit agricole, élargissant le sondage auprès de ses employés, compte saisir des données en vue d'établir le taux de représentation des collectivités ethnoculturelles et la répartition des membres issus de ces collectivités dans le recrutement, l'avancement et la formation au sein de ses services.



## RECHERCHE ET COLLECTE DE DONNÉES

**«recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3 (2)d)*

Collecte de données

Données démographiques

Le ministère de l'Agriculture procédera à un sondage auprès de sa clientèle afin de déterminer la répartition des groupes ethnoculturels dans les régions cibles.

En prévision de la publication d'une brochure sur le *Code canadien du travail*, le ministère du Travail fera une étude dans les différentes régions du pays afin de déterminer les besoins linguistiques de la clientèle visée, les modalités de distribution nécessaires et le nombre de langues autres que le français et l'anglais dans lesquelles l'ouvrage devra être offert.

En 1989, le Secrétaire d'Etat se préparait à entreprendre, en collaboration avec Statistique Canada, une vaste enquête sur l'alphabétisation des adultes. Dans le sondage, on devait demander, tout particulièrement aux répondants dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, d'évaluer leur capacité de lire et d'écrire leur langue maternelle.

Données sur les ressources humaines

L'Office national du film projette de faire une étude sur le nombre de femmes dans les groupes professionnels de l'administration et de la cinématographie au Canada qui sont issues de minorités visibles.

La Société Radio-Canada comptait publier son *Index multiculturel* à l'été 1989. Ce répertoire des groupes et associations de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles au Canada sera mis à la disposition des réalisateurs, des programmateurs, des chercheurs, des documentalistes, des reporters, des présentateurs et des animateurs.

En vue de l'établissement d'un guide semblable à l'*Index multiculturel*, Radio-Canada a l'intention de communiquer avec les établissements d'enseignement et les groupes professionnels où elle recrute des gens pour ses émissions. Elle demandera à ces organismes de lui faire rapport sur leurs élèves ou leurs membres issus de minorités visibles ou de minorités ethnoculturelles qui seraient disposés à remplir des fonctions sur l'antenne. Ce répertoire devait paraître lui aussi en 1989.

- au Musée des enfants, le message clé sera la compréhension et la bonne entente interculturelle; et

- l'exposition électronique fournira des renseignements approfondis, entre autres sujets, sur les différents groupes ethniques au Canada.

Les Archives nationales présenteront une exposition trilingue en polonais, en anglais et en français intitulée *Polonica at the National Archives of Canada/Polonica aux Archives nationales du Canada*.

Le Canadien National fera un montage photographique sur le mur extérieur du centre de l'emploi de Montréal (visible par le public, de la station centrale) illustrant la diversité de l'effectif du CN.

Les Archives nationales font connaître leurs documents ayant trait à des groupes ethnoculturels particuliers par l'intermédiaire de la collection des *Guides ethnoculturels*. En 1989-1990, on ajoutera à cette collection les documents traitant des Canadiens finlandais.

Le ministère des Affaires extérieures joindra un feuillet d'information traitant du multiculturalisme à sa collection *Feuilles de données* destinée aux lecteurs étrangers. Au printemps de 1990, on sera prêt à distribuer ces feuillets en dix langues.

Le Secrétaire d'Etat a recommandé le versement d'une aide financière pour la préparation d'une collection de trois troussees formées de documents imprimés traitant de la vie des Canadiens et des Italo-Canadiens dans quatre régions métropolitaines. Ces troussees doivent être utilisées au Canada dans les dernières années du niveau secondaire et au niveau postsecondaire.

La Société canadienne des postes émettra un timbre commémoratif ayant pour thème le multiculturalisme pour souligner l'ouverture, au Musée canadien des civilisations, d'une exposition relatant 200 ans de présence juive au Canada.

Le ministère de la Justice se propose de mieux faire connaître au public le rôle et la contribution des minorités visibles et des groupes ethnoculturels au système judiciaire du Canada.

## Publications

## Participation à des conférences et à des événements spéciaux

publique, Forêts Canada, la Gendarmerie royale du Canada, Investissement Canada, les ministères de l'Énergie, des Mines et des Ressources, de la Justice et des Transports, la Monnaie royale canadienne, le Service canadien du renseignement de sécurité, la Société du crédit agricole et Statistique Canada.

Emploi et Immigration Canada se propose de préparer et de distribuer des bulletins traitant des principales religions et précisant leur jour de fête et de communiquer à ses bureaux régionaux les principaux événements multiculturels.

Le Centre national des arts, la Monnaie royale canadienne et la Société du crédit agricole prévoient distribuer à leurs employés de l'information visant à encourager une meilleure compréhension interraciale et interculturelle.

En 1989-1990, la Bibliothèque nationale prévoit parrainer une série semblable à sa série de 1988-1989, *Une chance à donner* :

*le multiculturelisme au Canada*, pour présenter, aux élèves de la troisième à la treizième année, des Canadiens de diverses origines culturelles qui sont des chefs de file dans leur domaine.

Le ministère des Communications entend travailler étroitement avec l'industrie du film et du vidéo pour encourager la diffusion de programmes qui intéressent les Canadiens de diverses origines ethnoculturelles et qui reflètent la diversité culturelle du Canada. Par exemple, le ministère a amorcé des discussions avec le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest, B.C. Film et Asia-Pacific Initiatives afin d'établir un fonds de 3 000 000 \$ pour appuyer la rédaction de scénarios de films destinés à combattre le racisme.

## Expositions

- Le Musée canadien des civilisations est à préparer cinq types d'expositions multiculturelles :
- des expositions spéciales porteront sur des groupes ethniques précis. En juin 1989, le programme comprenait *Au-delà de la montagne d'or* qui explore les aspects publics et privés des traditions culturelles chinoises au Canada et *Voulez-vous danser?* qui traite des danses traditionnelles au Canada;
- la Salle de l'histoire, dont le thème est «nouvelles racines», traitera de chacun des groupes ethniques du Canada;
- parallèlement à des présentations spéciales, des interprètes donneront des spectacles sur place;

## Documents d'information

### Activités destinées au public

#### Activités culturelles et artistiques

# MEILLEURE COMPRÉHENSION ET RESPECT DE LA DIVERSITÉ

*«promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3 (2)c)*

Le ministère de la Défense nationale (MDN) prévoit faire appel à un consultant afin de diriger auprès des gestionnaires et des agents du personnel de chaque région des séances de sensibilisation interculturelle. Six séances sont prévues.

Pour 1989-1990, la région de l'Ontario du ministère du Solliciteur général a engagé 17 000 \$ afin d'assurer la continuation des séminaires communautaires destinés aux services policiers des petites municipalités de la province.

Le Secrétaire d'Etat et le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté prévoient tenir à l'intention de tous les gestionnaires et surveillants de l'Administration centrale, des séances de sensibilisation d'une journée sur les relations interculturelles et raciales. La préparation d'un programme pilote de formation pour les cadres des régions doit se poursuivre en 1989-1990.

En 1989-1990, un grand nombre d'institutions fédérales prévoient offrir à leurs employés des séances de sensibilisation. Citons entre autres l'Agence canadienne de développement international (ACDI), les Archives nationales, la Bibliothèque nationale, le Centre national des arts, Investissement Canada, l'Office national du film, les ministères des Approvisionnement et Services et de la Santé nationale et du Bien-être social.

Un grand nombre d'institutions fédérales ont mis en œuvre diverses mesures destinées à faire connaître la Loi à leurs employés. Les initiatives proposées comprennent la distribution d'exemplaires de la Loi, la publication dans les bulletins d'articles portant sur la Loi et sur la politique et l'organisation de séances permettant au Secrétaire au Multiculturalisme de présenter la Loi et la politique à des groupes d'employés.

Les institutions fédérales qui se proposent de prendre des mesures de ce genre comprennent, entre autres, l'Administration de pilotage des Grands Lacs Liée, la Commission canadienne du lait, la Commission de la fonction

Sensibilisa-  
tion au sein  
des institu-  
tions

Séances de  
sensibilisation  
interculturelle

Sensibilisation à  
la politique  
canadienne de  
multiculturalisme  
et à la Loi sur le  
multiculturalisme  
canadien



## Représentation

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'ouest compte inclure les organisations ethnoculturelles dans le réseau de communication avec les collectivités qu'elle veut établir dans le cadre de son vaste plan de commercialisation.

La Société du crédit agricole prévoit exiger dans ses devis de contrats que les photographes à son service incluent dans leurs cartons autant de photographies que possible de membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles.

## Médias ethniques : information

En 1989-1990, les Archives nationales du Canada prépareront un communiqué à l'intention des revues de langue allemande pour annoncer la publication de *Sources d'archives sur les groupes de langue allemande au Canada*.

Le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a rédigé des articles sur les règlements concernant l'importation de cadeaux de mariage, de véhicules motorisés, d'herbes ou de préparations à base d'herbes et de bijoux. Ces articles seront distribués aux médias ethniques au cours de l'exercice 1989-1990.

En 1989-1990, Emploi et Immigration Canada compte inviter les médias à assurer la couverture d'événements régionaux importants et leur fera parvenir des récits de réussite, des articles et des discours.

Le Conseil économique du Canada compte remettre aux médias ethniques des articles particulièrement intéressants pour leur auditoire particulier, dans leur langue d'origine.

En 1990, la Gendarmerie royale du Canada prévoit organiser une conférence qui traitera de questions d'intérêt commun pour les médias et la police. La presse ethnique y sera convié.

## Médias ethniques : publicité

À l'automne de 1989, la Société canadienne d'hypothèques et de logement prévoit mettre à l'essai un modèle de campagne publicitaire annonçant les programmes et les services offerts, qui s'adressera aux diverses collectivités, y compris les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) et le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté subventionneront la production d'un vidéo de quinze minutes présentant la conférence intitulée « La police dans une société pluraliste » tenue en 1989. Le vidéo sera distribué aux médias ethniques et sera utilisé dans divers programmes de formation de la GRC.

Le Solliciteur général de la région de Québec compte élaborer une stratégie de communication pour la Semaine nationale de la prévention du crime afin de mieux sensibiliser les membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles à la prévention du crime.

Le personnel des bureaux régionaux du ministère de la Consommation et des Corporations communiquera avec des représentants du milieu des affaires et du milieu juridique, des associations commerciales et des groupes de consommateurs pour trouver des occasions d'organiser des tribunes publiques réunissant des membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles.

En 1989-1990, le Secrétaire d'Etat, par l'entremise du programme de Promotion des langues officielles, apportera son aide à l'Association multiculturelle francophone.

**« au cours d'éventuelles discussions concernant l'acquisition d'oeuvres d'art telles que sculptures, peintures et tapisseries pour de nouveaux édifices, le ministère des Travaux publics tiendra compte des œuvres qui reflètent les influences culturelles de l'endroit. »**

Le ministère des Travaux publics compte faire en sorte que les œuvres d'art choisies pour être placées dans les édifices publics reflètent la diversité culturelle du Canada. Ainsi :

tous les visiteurs. Le Musée compte publier cette brochure dans une nouvelle langue chaque année.

Le ministère du Travail, en collaboration avec le Secrétaire au Multiculturalisme, compte produire un dépliant général sur le Code canadien du travail intitulé *Vous et le Code*. Il examinera également d'autres publications, déterminera lesquelles peuvent servir aux minorités ethnoculturelles et aux minorités visibles, et les fera traduire.

Le ministère de la Consommation et des Corporations prévoit faire traduire de l'information sur la sécurité des enfants en chinois, en italien, en portugais et en espagnol.

Autres

Activités de communication

*Publications en  
langues autres  
que le français et  
l'anglais*

*Services en  
langues autres  
que le français et  
l'anglais*

formation, sous-comité du comité consultatif ethnoculturel de la Banque fédérale de développement à Toronto. Ce sous-comité établira les besoins en formation des communautés ethnoculturelles de l'Ontario, concevra des projets de formation et subventionnera les activités de formation. Des fonds seront alloués aux nouveaux entrepreneurs membres des minorités ethnoculturelles, à ceux qui sont déjà en affaires et aux jeunes appartenant à ces minorités.

En 1988-1989, la Société canadienne d'hypothèques et de logement a parrainé des groupes issus de minorités ethnoculturelles qui ont mis sur pied des projets de logement à but non lucratif pour les aînés. Au cours du prochain exercice, la Société accordera son aide à un groupe d'Allemands qui travaillent à la mise sur pied d'un projet à Ottawa, à la Canadian Italian Benevolent Association de Mississauga et à la communauté hongroise de Toronto.

Dans la salle des expositions spéciales du Musée canadien des civilisations, on trouvera de l'information et de la documentation dans la langue du groupe représentée par l'exposition ainsi qu'en français et en anglais.

Le ministère des Travaux publics compte étudier avec le Conseil du Trésor la possibilité de produire des panneaux de signalisation en d'autres langues que le français et l'anglais dans les régions où sont concentrées les minorités ethnoculturelles.

Un autre vidéo accompagné d'une brochure dans une troisième langue étrangère s'ajoutera, en 1989-1990, à ceux qui ont été produits jusqu'ici en polonais et en espagnol par Emploi et Immigration Canada pour venir en aide aux réfugiés parrainés.

La Commission des plaintes du public contre la GRC compte offrir au besoin des services de traduction au cours des audiences.

Le ministère des Transports envisage de produire des films et des vidéos pour promouvoir la sécurité routière et ce, dans un langage neutre afin qu'un commentateur puisse être rédigé dans chaque région dans la langue de l'auditoire.

Emploi et Immigration Canada prévoit publier dans diverses langues plus de sept publications importantes à l'intention de sa clientèle ainsi qu'un fascicule traitant de la méthode accélérée de traitement des revendications du statut de réfugié dans les principales langues de ses clients.

Le Musée des beaux-arts du Canada travaille à la version espagnole du plan de visite et de la brochure d'information qui seront distribués gratuitement à

La Société Radio-Canada prévoit organiser des ateliers dans le cadre du projet *First Draft* dans d'autres villes dont Ottawa, Halifax et Montréal, en 1989-1990. Ces ateliers permettent à des auteurs issus de minorités visibles d'écrire des scénarios pour la télévision.

Dans le cadre de la restructuring prévue du Studio D, l'Office national du film contribuera au perfectionnement des cinéastes appartenant aux minorités ethnoculturelles, aux collectivités autochtones et aux groupes d'immigrants nouvellement arrivés au cours de la prochaine programmation triennale du studio.

Le ministère des Communications veillera à l'application d'une nouvelle version du projet «Présence», logiciel de messages personnels qui permet à environ douze à quinze personnes se trouvant dans des endroits isolés de communiquer les unes avec les autres par ordinateur. Cette nouvelle version sera utilisée à Montréal en 1989-1990 et tiendra compte des besoins particuliers des femmes immigrantes, dont l'alphabétisation. Le projet établira la polyvalence du logiciel tout en permettant aux femmes immigrantes de faire partie d'un groupe de personnes déployant des efforts personnels pour réduire leur sentiment d'isolement et en leur donnant l'occasion d'apprendre le français et de l'utiliser en situation concrète. Les ordinateurs, tout le matériel nécessaire ainsi que la formation seront fournis aux participants pendant les douze semaines du projet. Les femmes qui prendront part au projet seront de diverses origines ethnoculturelles.

Des subventions en vertu du Programme d'aide à l'autonomie des aînés du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ont été approuvées pour 1989-1990 et des groupes tels que L'œuvre d'entraide de l'Association des médecins haïtiens à l'étranger de Montréal et le *Hispanic Council of Metro Toronto* en bénéficieront.

La Banque fédérale de développement prévoit augmenter le nombre de ses comités consultatifs dans les grands centres métropolitains au cours de l'exercice 1989-1990.

En outre, une conférence nationale sur l'entrepreneuriat ethnoculturel regroupant des représentants des comités consultatifs de la Banque est prévue pour 1989. On y évaluera le programme des comités consultatifs; on cherchera de nouveaux marchés et on tentera d'établir un réseau de communication.

La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a approuvé l'octroi d'une subvention destinée au comité consultatif ethnoculturel de la



# PLUS GRANDE CONTRIBUTION DE TOUS LES CANADIENS

**«promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à  
favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes  
origines à l'évolution du pays»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3 (2)b)*

## Consultation des collectivités

Plusieurs institutions fédérales comptent faire des consultations auprès des minorités ethnoculturelles au cours du prochain exercice. Font partie de ces institutions le comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, le ministère de la Justice, l'Office national du film, le Secrétaire d'Etat, le Service canadien du renseignement de sécurité, la Société du crédit agricole et Téléfilm Canada.

Le Studio D de l'Office national du film (ONF) tiendra des consultations dans l'ensemble du pays et rencontrera les représentants de groupes de femmes autochtones et de minorités ethnoculturelles pour discuter des nouvelles directives en matière de programmation.

Le directeur de l'équité en matière d'emploi de l'ONF prévoit consulter divers groupes ethnoculturels pour établir à l'Office des mécanismes de recrutement tenant compte de l'action positive.

L'Office national du film prévoit également faire des consultations à l'échelon ministériel avec des groupes ethnoculturels pour discuter des conclusions de l'étude sur la «diversité sociale» (voir alinéa 3 (2)d). Ce projet devrait permettre à l'ONF de se présenter comme catalyseur dans l'industrie cinématographique relativement aux questions de représentation de la diversité culturelle.

Le Secrétaire d'Etat compte fournir de l'information sur le programme Hospitalité-Canada aux minorités ethnoculturelles et aux minorités visibles et inciter leurs membres à participer en plus grand nombre aux conférences et aux programmes nationaux pour les jeunes qui sont subventionnés par Hospitalité-Canada.

Le Service canadien du renseignement de sécurité prévoit tenir des conférences qui auront pour thèmes les questions reliées au multiculturalisme, et des membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles seront invités à participer aux échanges et aux présentations.

ministère de l'Environnement, le ministère des Transports et Statistique Canada projettent d'incorporer des modules de sensibilisation dans leurs programmes de formation.

Le Service canadien du renseignement de sécurité est à organiser des séances d'information à l'intention du service et des gestionnaires de la dotation en vue de sensibiliser les agents aux obstacles culturels qu'il pourrait y avoir dans les méthodes de dotation.

Le ministère de l'Agriculture étudiera la possibilité d'offrir aux gestionnaires, dans le cours de l'année à venir, un nouvel ensemble didactique intitulé «Kaleïdoscope», portant sur les attitudes hostiles en milieu de travail qui peuvent faire entrave à l'activité de fonctionnaires issus de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles.

Le ministère des Transports est à examiner des moyens d'incorporer dans ses programmes de formation actuels un ensemble didactique créé par la Commission de la fonction publique pour orienter les nouveaux fonctionnaires issus de minorités visibles.

Le ministère de la Défense nationale a l'intention de faire appel à un expert-conseil pour la tenue de séminaires sur les relations interraciales en milieu de travail.

Le ministère du Revenu national (Impôt) se propose de nommer en 1989-1990 un comité consultatif ministériel des minorités visibles en vue de promouvoir la consultation directe des employés qu'il représenterait.

Le Canadien national et le Musée canadien des civilisations projettent respectivement d'établir un comité d'employés issus de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles qui les éclairerait sur les besoins et les intérêts particuliers de cette catégorie de personnes.

international de la voie maritime Lée, projetent de distribuer une brochure sur le harcèlement à tous leurs employés en 1989-1990.

La Société du crédit agricole inclura des renseignements sur la politique et le programme de multiculturalisme dans le programme d'accueil qu'elle est à élaborer.

L'équipe de recrutement nationale de la Gendarmerie royale du Canada poursuivra son activité à l'échelle du pays en 1989-1990. La Gendarmerie espère faire de l'équipe une entité permanente au cours de cette année financière.

Le Service canadien du renseignement de sécurité se propose de faire de la publicité dans les établissements d'enseignement dont une bonne partie de la clientèle est issue de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles, afin d'encourager les diplômés à chercher de l'emploi chez lui.

La Commission canadienne du lait et le ministère de la Défense nationale projetent d'annoncer leurs offres d'emploi dans la presse allophone.

La Société canadienne des postes forme deux projets : encourager les membres de son service du personnel à promouvoir l'emploi chez elle en participant à des événements organisés par des associations ethnoculturelles; mettre davantage l'accent sur le multiculturalisme pendant la Semaine des cartières.

En 1989-1990, le ministère des Affaires extérieures a l'intention d'accroître ses efforts en vue de recruter un plus large éventail de candidats.

Le ministère de la Défense nationale étudiera la possibilité de mettre en œuvre un programme d'emploi d'été qui s'adresserait aux étudiants membres de minorités visibles.

Péto-Canada a conçu un atelier sur les attitudes à adopter face au pluralisme des effectifs. «Meeting the Challenge of Diversity» se donnera à tous les cadres et les superviseurs au début de 1990 pour les sensibiliser davantage à la diversité de leur personnel et pour leur montrer l'art de diriger un effectif pluraliste.

Le ministère du Revenu national (Impôt) offrira des séances de formation et de sensibilisation aux cadres et aux employés pour les sensibiliser davantage à la politique du multiculturalisme et à la nécessité de recruter des candidats parmi les minorités visibles.

La Commission de la capitale nationale, le Bureau du surintendant des institutions financières, le ministère des Approvisionnement et Services, le

## Sensibilisation des gestion- naires et des employés

## Élargir les méthodes d'emploi

## CHANCES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT

«faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement»

Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3(2a)

Au cours de 1988-1989, le ministère des Travaux publics a entamé un examen triennal complet, en six étapes, de ses méthodes d'emploi. La deuxième phase de cet examen, qui se déroulera en 1989-1990, portera sur le recrutement et la sélection.

La Société canadienne des postes projette de vérifier en 1989-1990 l'équité et l'impartialité de ses méthodes d'emploi.

Le Bureau du surintendant des institutions financières compte passer en revue ses procédés et méthodes de gestion des ressources humaines pour s'assurer qu'il n'y a pas d'obstacles artificiels à l'emploi dans ses services de candidats issus de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a l'intention de revoir elle aussi en 1990 sa politique et ses méthodes en matière de ressources humaines.

En 1989-1990, la Monnaie royale canadienne étendra son étude sur l'évaluation des tâches et l'équité salariale aux postes de gestion et aux postes exemptés. Au cours de cette période, elle reverra également son système d'évaluation du rendement pour les postes dont les titulaires sont syndiqués et, en matière d'évaluation du rendement, donnera à ses gestionnaires une formation qui les sensibilisera aux réalités interculturelles.

Energie atomique du Canada Ltée se propose d'examiner ses critères de sélection afin de s'assurer que toutes les exigences de ses postes sont acceptables.

La politique de la Bibliothèque nationale concernant l'équité en matière d'emploi a été révisée et paraîtra en 1989-1990 dans le *Manuel de gestion du personnel* (chapitre 9.4). Aux Archives nationales, on compte aussi publier la politique en la matière dans le *Guide de gestion du personnel*.

En 1989-1990, l'Agence canadienne de développement international nommera un comité consultatif des minorités visibles.

L'Administration du Service maritime du Canada et ses filiales, la Société des ponts Jacques-Cartier et la Société du pont

Examen et  
modification  
des politiques  
et méthodes  
en matière de  
ressources  
humaines



# PROJETS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES POUR 1989-1990

## INTRODUCTION

La planification, stade important dans tout processus de mise en œuvre, est une des clés du succès de toute activité. Les plans d'action donnent par ailleurs une idée de la mesure dans laquelle les institutions fédérales ont compris et remplissent les obligations que leur impose la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Aussi convient-il d'exposer ici les activités que les institutions fédérales projettent d'entreprendre en 1989-1990 conformément à la politique du multiculturalisme. Il ne s'agit pas de faire un compte rendu exhaustif des projets signalés par les ministères et organismes fédéraux, mais d'en donner un simple aperçu au moyen d'exemples.

L'Administration de pilotage des Laurentides appuie la politique de multiculturalisme du Canada dans l'énoncé qui suit :

**« en se fondant sur l'expérience dans ce domaine du multiculturalisme, l'Administration continuera dans le futur à déployer tous les efforts possibles afin de permettre à toute personne de trouver l'accueil chaleureux qui lui permettra de se sentir acceptée et intégrée au sein de notre organisme. »**

Le document d'orientation de la Commission de la fonction publique décrit les objectifs, les principes et les convictions de la Commission ainsi que les stratégies et les priorités qu'elle entend mettre en œuvre dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Les Archives nationales ont déclaré :

**«[...] à titre de responsable de la préservation des documents émanant des groupes qui forment la collectivité canadienne, les Archives nationales du Canada ont pour but de représenter, à la fois dans les documents qu'elles conservent et à titre de gardien de ces documents, tous les peuples du Canada.»**

La mise en application de la politique nationale de l'entrepreneurship du ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie visera les minorités ethnoculturelles et les peuples autochtones.

Le Conseil des arts du Canada a déclaré que :

**«la diversité de la société canadienne croît de plus en plus et un grand nombre d'activités artistiques reflètent la richesse de la tradition et de l'expérience culturelles du Canada. Le défi du Conseil de nos jours, tout comme par le passé, est d'être aussi ouvert que ses moyens le permettent, aux meilleures œuvres des artistes canadiens.»**

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a publié, en 1985, un avis public, CRTC 1985-139, intitulé *Une politique de diffusion reflétant la diversité linguistique et culturelle du Canada*. Cette politique affirme que :

**«le développement de services de radiodiffusion qui reflètent cette pluralité culturelle et linguistique du Canada est une partie essentielle de la structure nationale canadienne . [...] cette politique aura pour effet d'augmenter la variété et d'élargir la portée du système de la radiodiffusion canadienne pour tous les Canadiens.»**

Le Musée canadien des civilisations a déclaré :

**«nous avons pour but d'être représentatif de notre pays, à la fois par la teneur de la programmation et la composition du personnel et des volontaires œuvrant pour notre organisme.»**

La Société canadienne d'hypothèques et de logement précise dans ses accords de mise en oeuvre pour tous les projets de logements sociaux et de coopératives d'habitation, des dispositions qui interdisent toute discrimination pour tous les motifs reconnus par le gouvernement fédéral, y compris la race, l'origine ethnique et la religion.

1989 sur la Police dans une société pluraliste. Il a fait partie du comité consultatif du multiculturalisme de l'Association canadienne des chefs de police, du Groupe de travail du grand Toronto sur la police et les communautés urbaines multiculturelles et multiraciales et a été membre du conseil d'administration de la Société pour l'éducation, la formation et la recherche interculturelles.

Le ministère des Communications est en train d'élaborer le cadre d'une politique sur les arts dans laquelle les préoccupations en matière de multiculturalisme seront traitées dans le contexte de la formation professionnelle, de la création, de la production et de la distribution. Au cours de l'année à l'étude, le Musée canadien des civilisations a intégré la politique sur le multiculturalisme à presque toutes les nouvelles activités de planification du nouveau musée, à la fois dans la planification des ressources humaines et dans la planification des expositions et de la programmation.

La plupart des institutions fédérales qui contribuent au contenu de ce Rapport ont rédigé un énoncé d'engagement face à la politique sur le multiculturalisme du Canada. Les exemples qui suivent illustrent la diversité des interventions :

En septembre 1988, au cours de leur réunion semestrielle, les membres du Conseil consultatif sur la situation de la femme ont adopté la proposition suivante :

**«que, dans la prochaine version et, par la suite, dans toutes les autres versions du Plan d'action stratégique du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, le Conseil se donne pour tâche particulière d'améliorer la situation des femmes faisant partie de minorités visibles.»**

Dans l'énoncé de mission qu'il a adopté depuis peu, le Service correctionnel du Canada précise le cadre d'élaboration de ses politiques et de ses plans. Le Service s'engage à tenir compte de la diversité sociale, culturelle et religieuse de chacun des contrevenants.

Dans son discours d'ouverture de la conférence de 1989 portant sur la Police dans une société pluraliste, le Solliciteur général s'est engagé à être chef de file pour cette question, en collaboration avec ses homologues provinciaux et les groupes communautaires des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles.



## Elaboration de la politique

Une autre étude intitulée *International Human Rights Law and the Canadian Charter of Rights and Freedoms* est actuellement à l'étape de la préparation. Elle compare les lois canadiennes aux normes internationales du point de vue du respect des droits de la personne. Le multiculturalisme canadien fera l'objet d'un examen particulier dans cette étude.

Dans son rapport annuel de 1988, la Commission canadienne des droits de la personne a recommandé que l'on apporte des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Deux de ces modifications ont une signification particulière pour les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles :

- Adaptations raisonnables : une modification voulant qu'il soit clairement indiqué dans la Loi que les employeurs et les fournisseurs de service ont l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des circonstances et des besoins individuels liés à un motif de distinction illicite; et

- Équité en matière d'emploi : la Commission réclame les pouvoirs nécessaires pour effectuer des examens systématiques auprès des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de s'assurer qu'ils s'acquittent de leurs obligations aux termes de cette loi.

Dans le cadre de la politique du gouvernement en matière de communications, le Conseil du Trésor a approuvé des exigences générales concernant la représentation de tous les membres de la société canadienne. La politique recommande que soient prises :

***«toutes les mesures raisonnables pour communiquer efficacement [...] avec les membres des communautés multiculturelles.»***

Le Secréariat du Conseil du Trésor élabore des lignes directrices concernant les méthodes de communication équitables afin d'aider les ministères dans la mise en œuvre de cette politique.

Le ministre du Solliciteur général a eu recours aux services de conseillers pour élaborer une stratégie globale à l'intention des administrateurs principaux de la police dans le but de fournir des services plus efficaces aux différentes communautés ethnoculturelles et aux minorités visibles. Cette question sera débattue au Forum sur la justice pénale.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a nommé un conseiller sur le multiculturalisme chargé d'être le point de liaison au sein de l'organisme pour toutes les questions concernant la politique relative au multiculturalisme. En 1988-1989, il a coordonné la Conférence nationale

Conseil, de l'accès de tous les Canadiens aux arts et du rôle du Conseil à titre de défenseur des arts.

Le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a créé une section du multiculturalisme afin de relever les problèmes que peuvent ou que pourraient éprouver les membres des minorités ethnoculturelles ou des minorités visibles lorsqu'ils traitent avec Douanes et Accise.

Emploi et Immigration Canada a embauché un étudiant d'université chargé, en collaboration avec un agent du ministère, d'étudier la formation, la collecte des données, les communications et la politique, à la lumière des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

L'étude des politiques et des modalités particulières en matière de ressources humaines, mises en œuvre au cours de la période visée par ce Rapport dans les institutions fédérales, est décrite en détail à l'alinéa 3 (2)a).

Le ministère des Communications appuie la politique du gouvernement selon laquelle la composition multiculturelle du Canada doit se refléter dans tous les aspects du système canadien de radiodiffusion, à la division 3 (1) c) (iv) de la *Loi sur la radiodiffusion* (projet de loi C-136) déposée en juin 1988. Cette division porte que :

**«le système canadien de radiodiffusion devrait, par sa programmation et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones.»**

L'article 3 (P) du projet de loi précise le mandat d'un service de programmation alternative qui aurait contribué, de façon marquante, à fournir aux Canadiens une programmation représentative de la réalité multiculturelle du Canada dans les diverses régions. Le projet de loi a été adopté à la Chambre des communes mais n'a pu être étudié par le Sénat avant la tenue des élections. Le gouvernement devait présenter à nouveau le projet de loi, plus tard en 1989.

La Commission de réforme du droit a évalué l'incidence qu'aurait la *Charte canadienne des droits et libertés* sur les autochtones et les immigrants dans une étude intitulée *Human Rights Law Reform – The Federal Dimension*.

# ACTIVITÉS TENANT DUMENT COMPTE DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE

*«généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada»*

*Loi sur le multiculturelisme canadien, alinéa 3 (2)f)*

En 1985, une étude du Conseil du Trésor révélait que seulement 1,7 p. 100 des employés de la fonction publique faisaient partie des groupes de la minorité visible, en dépit du fait que leur représentation au sein de la main-d'œuvre dans l'ensemble était de 4 p. 100. Pour corriger cet écart, le Conseil du Trésor approuvait l'inclusion des minorités visibles dans le Programme d'équité en matière d'emploi. En mai 1988, les ministres du Conseil du Trésor approuvaient, pour la première fois, des objectifs afin que les minorités visibles soient mieux représentées au sein de la fonction publique. Pour 1991, l'objectif était fixé à 3,1 p. 100 des effectifs de la fonction publique. Des données récentes indiquent que cet objectif a presque été atteint (2,9 p. 100). Par conséquent, le Secrétaire du Conseil du Trésor a demandé au ministre de fixer des objectifs plus ambitieux pour 1991, objectifs qui tiennent davantage compte de la disponibilité de la population active des minorités visibles, soit 6,3 p. 100, selon les données tirées du recensement de 1986. Ces objectifs seront présentés au Conseil du Trésor, aux fins d'approbation, au cours de l'année 1989-1990.

Le Conseil des arts du Canada entreprend une étude de ses programmes, politiques et méthodes dans le cadre d'un exercice officiel de planification à long terme, lancé en janvier 1989. Le multiculturelisme a été désigné comme l'un des sujets à traiter au cours de cet exercice.

Au printemps de 1989, pour débiter son étude sur le multiculturelisme, le Conseil a tenu un sondage auprès de son personnel. Le sondage avait pour but d'échanger des connaissances et des expériences, de déterminer quels étaient les principaux enjeux et problèmes rencontrés dans le traitement des demandes et d'étudier les domaines sur lesquels il faudrait se pencher. À la suite de ce sondage, un petit comité formé d'agents a été créé pour étudier les questions de façon plus approfondie et pour établir un programme des travaux.

En outre, le Conseil des arts inclut le multiculturelisme dans son exercice de planification à long terme qui prévoit une étude de l'accès des artistes au

Étude des  
politiques et  
des  
programmes

Au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, on fait souvent appel aux connaissances linguistiques des employés qui travaillent dans les centres de services aux clients de tout le pays et qui traitent les demandes de prestations en vertu des accords internationaux de sécurité sociale.

En 1988-1989, les Archives nationales ont conclu quatre contrats pour le traitement de collections archivistiques qui nécessitaient des connaissances linguistiques. L'organisme prévoit employer des personnes possédant des connaissances linguistiques et culturelles particulières pour traiter, à l'avenir, des documents archivistiques provenant de groupes non représentés ou sous-représentés.



## Communication avec les clients

lorsqu'ils embauchaient du personnel pour leurs services d'accueil et d'information, de réunir des personnes ayant un champ de connaissances linguistiques aussi étendu que possible.

Outre ces mesures au moment de l'embauche, le Musée des beaux-arts a dressé un répertoire des employés qui peuvent accueillir ou orienter des groupes de visiteurs dans des langues autres que le français ou l'anglais.

De même, Énergie atomique du Canada Ltée fait appel aux connaissances linguistiques de ses employés pour guider dans pratiquement n'importe quelle langue, les touristes et les visiteurs provenant de laboratoires internationaux. Les scientifiques d'autres pays en visite dans cette institution reçoivent, dès leur arrivée, des renseignements sur la culture canadienne et sont présentés à des membres du personnel d'Énergie atomique qui parlent leur langue et qui sont de même origine ethnoculturelle.

Le ministère de l'Environnement offre des services d'interprétation en sept langues dans certains parcs administrés par le Service canadien des parcs.

L'Administration de pilotage des Laurentides est en mesure d'offrir des services en allemand, en vietnamien et en espagnol. La Société du crédit agricole a également fait appel aux membres de son personnel qui parlent allemand et hollandais pour communiquer avec les clients, tout comme la Société du port de Vancouver dont les employés peuvent parler espagnol, norvégien et cantonais.

Le bureau du Secrétaire d'État en Alberta met à contribution les connaissances linguistiques de son personnel pour communiquer dans quinze langues, en plus du français et de l'anglais (notamment en grec, en vietnamien, en chinois, en hindi et en gujarati), afin de répondre aux demandes de citoyenneté et aux demandes de subventions. On a également fait appel aux connaissances linguistiques des employés pour des assemblées, afin de mieux discuter des intérêts et des problèmes des groupes communautaires.

Pour les initiatives spéciales d'accueil ou d'orientation à l'intention des délégations consulaires, militaires ou maritimes venant de divers pays, l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent fait appel aux connaissances linguistiques de ses employés. Au cours des dernières années, l'Administration de la voie maritime a reçu des délégations d'Italie, d'Allemagne et de Hollande.

Au cours de l'année 1988-1989, le personnel des Archives nationales réunissait les connaissances linguistiques pour communiquer avec ses clients en polonais, russe, letton, tchèque, slovaque, ukrainien, hébreux, hongrois, espagnol, allemand, italien, tagal et hollandais.

## Tourisme

«les entreprises canadiennes qui font appel aux connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens et à leur expérience des pays étrangers seront inévitablement dans une meilleure position pour participer aux activités de la Corporation, en améliorant ainsi leur profil international et en renforçant leur position dans l'industrie des hydrocarbures. [...] pour encourager les compagnies qui ont un tel effectif, on tentera à l'avenir, d'étendre la portée de leurs activités afin d'inciter les autres compagnies à suivre cet exemple.»

Dans le cadre de ses responsabilités concernant les affaires circumpolaires, le ministère des Affaires indiennes et du Nord a réuni, et a toujours à son service, des personnes pouvant communiquer en russe, en groenlandais, en danois, en suédois, en norvégien et en finnois.

À Forêts Canada, environ 40 p. 100 du personnel est constitué de travailleurs scientifiques ou de techniciens de recherche. Ces employés proviennent de milieux ethniques divers et leurs connaissances linguistiques sont utilisées, non seulement pour communiquer avec les visiteurs étrangers dans les établissements de Forêts Canada, mais également pour échanger des résultats de recherche avec des travailleurs scientifiques et des gestionnaires d'autres pays tels l'Inde, la Chine, le Japon, l'Allemagne, la Suède et la Finlande. À Forêts Canada, on souligne que :

**«la diversité des milieux ethniques forme la base d'un réseau international efficace d'échange de renseignements scientifiques.»**

Le ministère des Affaires extérieures s'efforce particulièrement d'utiliser les connaissances linguistiques ou culturelles des personnes envoyées en mission dans le contexte de la rotation des postes du service extérieur. Le Canadien national fait appel aux connaissances linguistiques de son personnel (70 langues différentes) dans les missions d'envergure internationale.

Au Vieux-Port de Montréal, on engageait de préférence pour les services d'information et d'accueil, des étudiants de niveau universitaire qui pouvaient communiquer non seulement dans les deux langues officielles, mais dans d'autres langues également, par exemple, en allemand, en arabe, en chinois, en espagnol, en italien et en japonais.

Le Musée des beaux-arts du Canada, le Musée canadien des civilisations, le ministère de l'Environnement (Service canadien des parcs) et la Commission de la capitale nationale et son centre d'accueil se sont également efforcés,

MISE À CONTRIBUTION DES  
CONNAISSANCES LINGUISTIQUES ET  
CULTURELLES

«mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances  
linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines»

Loi sur le multiculturelisme canadien, alinéa 3 (2)e)

Activités  
internationales

La Corporation commerciale canadienne a tiré parti des connaissances linguistiques de son personnel. Par exemple, l'un de ses employés dont la langue maternelle est le portugais a été envoyé au Brésil pour négocier un contrat d'exportation. De même, la Corporation a délégué un employé arabophone en Égypte et un employé grec, en Grèce.

La Monnaie royale canadienne, qui tire environ 85 p. 100 de ses revenus de transactions internationales, possède un groupe d'employés qui parle les langues des principaux pays étrangers avec lesquels elle fait affaire. Selon ses représentants :

*«Le respect de la langue choisie, des différences culturelles et des pratiques commerciales est toujours d'une importance primordiale pour la Monnaie et demeure un élément fondamental de ses bonnes pratiques»*

Grâce aux connaissances linguistiques de ses employés, Investissement Canada peut communiquer avec ses clients dans au moins onze langues (italien, espagnol, grec, allemand, suédois, japonais, hongrois, bengali, ourdou, hindi, hollandais). Au cours de la période visée par ce Rapport, les employés de l'organisme ont souvent été appelés à traduire des articles de correspondance en langues étrangères.

Pour les besoins de la recherche et des échanges internationaux, le ministère de l'Agriculture a favorisé l'embauche d'employés trilingues ou quadrilingues, ou qui ont un bon bagage culturel. Ces employés ont été envoyés au Japon, en U.R.S.S. et au Venezuela.

La Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale (CPCAI) a pour objet d'aider les pays en voie de développement à acquérir une meilleure autonomie dans le secteur des hydrocarbures. La Corporation constate que :

Condition féminine Canada a publié *Les dimensions de l'égalité : plans d'action du gouvernement fédéral concernant les femmes* et son bulletin *Perspectives*, qui traitent de questions intéressant les femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles et à des minorités visibles.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a fait paraître en janvier 1988 un ouvrage intitulé *Les immigrantes au Canada : Orientations souhaitables*. Dans un chapitre d'un livre publié par le Conseil, *L'écart des réalités*, où il est question de l'écart entre les besoins réels des femmes et les programmes et services d'aide sociale créés pour répondre à ces besoins, on trouve une section consacrée particulièrement aux immigrantes et aux femmes qui appartiennent à des minorités visibles.

*La Liste des publications en série ethnique du Canada* de la Bibliothèque nationale du Canada donne des renseignements sur les revues publiées au Canada dans les langues ancestrales.



## Rapports et publications

- «Ethnicité et vieillissement», atelier organisé conjointement avec le ministre d'État pour le Troisième Âge, le Conseil consultatif national sur le troisième âge, le Secrétaire d'État du Canada, l'Association canadienne de santé publique et l'Association canadienne de gérontologie; versement de subventions à des ateliers s'adressant à des jeunes de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles ainsi qu'à leurs familles et visant à rechercher les causes du stress qui provoque des crises d'identité.

En 1988-1989, le Conseil de recherches en sciences humaines a participé aux frais de cinq colloques traitant de multiculturalisme : «The Immigrant Experience», à l'Université de Guelph; «Presbyterian Contribution to Canadian Life and Culture», au Presbyterian College; «The Global Crisis in Refugee Migration», à l'Université York; «Multiculturalism in the Ancient World», à l'Acadia University; «Demography of Ethnic, Racial Groups in Canada», à l'Université du Manitoba.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a subventionné un colloque organisé par la National Association of Jamaicans parce que le logement était un des grands points à l'ordre du jour. Elle a aussi organisé la conférence nationale intitulée «Logement pour les Canadiens âgés : les choix». Le Secrétaire d'État du Canada, le ministre des Communications et Tourisme Canada ont subventionné conjointement une conférence nationale sur le tourisme, la culture et le multiculturalisme intitulée «Des liens à créer». La conférence avait pour objet d'examiner le rapport entre ces trois éléments et d'envisager des possibilités de concertation de l'action dans ces domaines.

Statistique Canada a publié un *Profil des groupes ethniques* et un *Profil de la population immigrante* et compte faire paraître deux ouvrages intitulés respectivement *Origine ethnique, immigration et citoyenneté* et *Diversité ethnique au Canada*. Elle a également l'intention de publier des articles pertinents dans la revue *Tendances sociales canadiennes*.

Le Conseil du Trésor a diffusé les rapports suivants sur la représentation des minorités visibles de la fonction publique :

- En bonne voie : progrès de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale 1985-1988
- Rapport d'étape sur la représentation des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des membres des groupes de minorités visibles dans la fonction publique fédérale au 31 décembre 1987.

Dans la région du Pacifique, le ministre du Solliciteur général a subventionné trois projets de recherche au cours de la période visée par le présent Rapport : deux portaient sur des questions qui intéressent la collectivité indo-canadienne et l'autre, sur l'adaptation des jeunes Salvadoriens réfugiés au Canada.

Le Conseil des arts du Canada étudie actuellement avec des spécialistes de la danse indienne un rapport paru en 1988 sur l'opportunité d'organiser au Canada une tournée de danse indienne classique.

Le ministère de la Défense nationale (Forces canadiennes) est à étudier l'opportunité d'établir des règles de tenue particulières qui autoriseraient les militaires de diverses origines ethnoculturelles à observer les prescriptions de leur religion ou les usages de leur culture en matière vestimentaire.

En 1988-1989, le service de référence des Archives nationales a aidé un spécialiste qui est à dresser un guide des archives multiculturelles à l'usage des enseignants, et il a prêté son assistance aux Canadiens japonais de même qu'au Secrétaire du redressement pour les Canadiens japonais dans leurs recherches concernant la façon dont les Canadiens japonais ont été traités pendant et après la Seconde Guerre mondiale.

Le Secrétaire d'Etat du Canada et le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté ont subventionné une étude pilote réalisée par la Fédération des francophones hors Québec sur le rapport entre multiculturalisme et langues officielles.

En mars 1989, lors de la conférence qu'elle tenait à Ottawa sur «La police dans une société pluraliste : construction d'un réseau», la Gendarmerie royale du Canada a accueilli, avec l'appui du Solliciteur général, plus de 300 délégués venus de tous les coins du pays. Des questions touchant au multiculturalisme étaient à l'ordre du jour dans 28 ateliers et ont fait l'objet de 170 recommandations. Après étude de ces recommandations, un plan d'action sera mis à exécution en 1989-1990. Copie des actes de la conférence sera transmise à tous les délégués et à la presse ethnique. Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a organisé ou subventionné au cours de la période à l'étude un grand nombre de colloques et d'ateliers dont le multiculturalisme formait une dimension importante, par exemple :

- «La Femme dans une société vieillissante», atelier organisé conjointement avec Condition féminine Canada;

*Recherche sur des programmes et services particuliers*

Le Conseil de recherches en sciences humaines a approuvé, en janvier 1989, un nouveau programme d'initiatives mixtes destiné à stimuler la recherche sur des questions de priorité nationale, dont le multiculturalisme. La recherche en ce domaine sera subventionnée conjointement avec des partenaires de l'extérieur et son approche devrait être multisectorielle et pluridisciplinaire.

Outre qu'il élabore des stratégies de recherche, le Conseil subventionne des travaux de recherche, participe aux frais de colloques et de conférences sur des sujets pertinents et voit à l'attribution de bourses de recherche du Canada, de bourses de doctorat et de bourses postdoctorales. En 1988-1989, il a subventionné 24 projets de recherche, contribué à cinq colloques de même que présente quatre bourses de recherche du Canada et deux bourses postdoctorales pour l'exploration d'un aspect quelconque de la diversité ethnoculturelle.

Le Conseil apporte également son soutien financier à la Société canadienne d'études ethniques et à la revue *Études ethniques du Canada*.

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a étudié le vieillissement chez les minorités à Calgary de même que les services sociaux et la situation des réfugiés à Montréal. Il examine également à l'heure actuelle les besoins de services de santé des personnes âgées appartenant à des minorités ethnoculturelles.

Le Groupe canadien chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés a reçu du soutien technique, des renseignements et des subventions tant du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social que du Secrétariat d'État du Canada.

Le rapport du groupe d'étude, intitulé *Puis... la porte s'est ouverte* et accompagné d'une recension sur le sujet, a été publié au cours de la période visée par le présent Rapport. Le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social a invité ses homologues provinciaux à lui faire part de leurs avis sur le rapport et ses recommandations.

L'Office national du film s'est associé au Secrétariat au multiculturalisme pour étudier la présence des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles dans les productions de l'ONF et la façon dont elles y sont représentées. Un expert-conseil indépendant a fait une analyse détaillée de la production cinématographique d'une année, tant en français qu'en anglais. La direction planifie sa production en tenant compte des résultats de cette étude.

Comme on l'expliquera plus loin relativement à l'alinéa 3 (2) de la Loi, cette collecte de données pourrait être un grand pas vers la mise à contribution des connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens.

Pour la réalisation de son film intitulé *Immigrant Working Women*, l'Office national du film est à établir des rapports de recherches sur des sujets comme l'apprentissage d'une langue, la discrimination sexuelle et raciale, les compétences non reconnues et le recyclage, les conditions de travail des domestiques, la santé et l'accès aux services sociaux.

Condition féminine Canada a apporté son soutien à l'Institut de recherches politiques pour la réalisation d'études particulières sur les immigrantes dans l'industrie du vêtement (*Immigrant Women in the Clothing Industry* : *Implications for Labour Adjustment*) et sur les immigrants dans la population active au Canada (*Immigrants in the Canadian Labour Force : Their Role in Structural Change*).

Emploi et Immigration Canada a fait des recherches sur l'expérience de Polonais, d'Éthiopiens et de Salvadoriens venus récemment au Canada pour s'y établir.

Le Secrétaire d'État du Canada a commandé une étude sur la collectivité noire anglophone et sur la collectivité haïtienne au Québec afin de mieux comprendre leur situation et leurs besoins et de mieux servir ce secteur de la population canadienne.

Ces deux dernières années, le ministère des Communications a axé sa recherche démographique sur le vieillissement de la société canadienne et sur l'évolution des profils ethniques. Les facteurs qui se sont dégagés de ces recherches sont intégrés dans les aperçus de la stratégie ministérielle. Tous les services ministériels ont été mis au courant des facteurs démographiques qui intéressent leur secteur d'activité, ce qui, d'après le Ministère, a donné de bons résultats :

**«Le Ministère dans son ensemble est beaucoup plus conscient de la diversité de plus en plus grande de la société canadienne et de la nécessité de faire en sorte que les politiques et programmes ministériels tiennent formellement compte de cette diversité.»**

Le Conseil économique du Canada a récemment entrepris des travaux de recherche sur l'immigration. Bien que l'étude soit axée sur les aspects économiques de l'immigration, les aspects sociaux y seront également pris en considération.



*Données sur  
certains dossiers*

*Sondages auprès  
d'employés*

La Banque fédérale de développement a fait une étude et rédigé un rapport sur le profil des groupes membres des comités consultatifs ethnoculturels. Le Comité permanent canadien des noms géographiques signale qu'il serait bon de recueillir les noms géographiques utilisés par les divers groupes ethnoculturels du Canada. Une multitude de données historiques de base sont à la disposition des chercheurs qui tentent de remonter jusqu'à l'origine de noms géographiques d'origines ethnoculturelles particulières. En collaboration avec divers groupes, notamment les commissions scolaires de l'Alberta, des organismes représentant les Jamaïco-Canadiens et le Centre d'action pour les chômeurs de Windsor, le Secrétaire d'Etat du Canada a cherché à déterminer les besoins d'alphabetisation des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles et à établir les modalités d'exécution des programmes utiles pour répondre à ces besoins. Le Secrétaire d'Etat du Canada a procédé à une évaluation des besoins des associations d'Albertaines en matière de développement organisationnel; sept des 40 associations féminines de la province étaient formées d'immigrantes.

La plupart des institutions fédérales ont fait des sondages auprès de leurs employés afin de déterminer la composition de leurs effectifs, et notamment le nombre d'employés qui se déclaraient membres de minorités visibles. Plusieurs ministères et organismes ont élargi leur enquête en ajoutant des questions sur les connaissances linguistiques ou les origines culturelles de leurs employés.

La Commission canadienne du blé signale, par exemple, qu'environ 15 p. 100 de ses employés parlent d'autres langues que le Français ou l'anglais. De même, une étude faite par le ministère de la Défense nationale révèle que plus de 4 000 membres du personnel militaire déclarent parler plus ou moins couramment plus de 60 langues différentes.

Le Musée canadien des civilisations a élaboré à l'intention de ses employés un Questionnaire d'auto-identification des employés sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi. Comme son nom l'indique, ce questionnaire porte sur les origines culturelles et les connaissances linguistiques et vise à recueillir des données aux fins de l'équité en emploi. On y demande également aux employés d'indiquer diverses situations dans lesquelles ils seraient disposés à utiliser ces connaissances particulières.

d'échanges multiculturels autorisés chaque année et sur le nombre d'échanges auxquels plus de 30 p. 100 des participants sont issus de minorités visibles.

En collaboration avec un certain nombre de partenaires, le Musée des beaux-arts du Canada effectue un sondage auprès de ses visiteurs à leur sortie. On examinera les services à la lumière de ces données et on les ajustera au besoin. Si la demande le justifie, on pourra par exemple présenter l'information aux visiteurs dans d'autres langues que le français et l'anglais. Les Archives nationales tiennent un registre des collections archivistiques acquises chaque année, ce qui permet de déterminer lesquelles présentent un intérêt multiculturel général et lesquelles intéressent plus particulièrement certains groupes ethnoculturels:

**«Ces renseignements sont fort utiles pour la planification des acquisitions futures comme pour l'établissement du programme d'actions directes et d'activités publiques destinées aux groupes non représentés ou sous-représentés.»**

La Monnaie royale canadienne fait remplir à ses visiteurs un questionnaire de sondage qui devrait révéler s'il y a lieu d'assurer un service dans d'autres langues que le français et l'anglais. Elle compte étudier la possibilité de faire des enquêtes statistiques afin de déterminer la composition de la clientèle de groupes cibles auprès de laquelle elle pourrait trouver des débouchés pour ses produits au Canada.

La Société Radio-Canada a entrepris une évaluation des intérêts et des préoccupations des minorités ethnoculturelles en vue de l'établissement de ses programmes radiophoniques et télévisés. On a d'abord eu des rencontres avec des groupes représentatifs à Vancouver, à Toronto et à Montréal pour avoir une idée de ce qu'ils aimeraient voir et entendre. On a ensuite fait parvenir à 900 groupes ethnoculturels d'un bout à l'autre du pays un questionnaire élaboré d'après les résultats de ces rencontres. Le traitement dans la presse allophone (écrite et électronique) et dans les autres médias des questions particulièrement importantes pour les femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles ou à des minorités visibles a été suivi de près par les responsables de Condition féminine Canada.

Données sur les  
médias et les  
publications

*Données sur  
l'élaboration et  
l'exécution de  
programmes*

Radio-Canada analyse les statistiques établies par les jurys de sélection afin de s'assurer que les candidats provenant de minorités visibles, tout comme d'autres groupes désignés, sont sélectionnés d'après leurs titres et qualités, d'une manière juste et équitable.

Le Service canadien du renseignement de sécurité a mis en train un programme d'auto-identification des employés. Un questionnaire a été conçu pour recueillir les observations des employés ou pour susciter leur participation aux initiatives visant l'équité en matière d'emploi.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes réunit des données tirées des registres de programmation soumis par les titulaires de licences. Ces registres hebdomadaires lui permettent de surveiller la diffusion des émissions spécialement destinées aux groupes ethnoculturels. Ils révèlent qu'il y a actuellement huit stations de télévision et 60 stations de radio au Canada qui ont des émissions de ce genre à leur programme.

Le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie a fait une étude sur le lancement d'entreprises au Canada en 1988. On demandait aux répondants d'indiquer leur pays d'origine, leur langue et leur citoyenneté afin de déterminer le pourcentage de Canadiens issus de minorités ethnoculturelles qui se lançaient en affaires. Ces données devaient servir de base à l'élaboration de toute politique future.

Le Conseil des arts du Canada est en train de réunir des statistiques sur les projets d'intérêt multiculturel qu'il subventionne, de déterminer les secteurs qui méritent son attention et de préparer des consultations avec des membres des milieux artistiques.

La Banque fédérale de développement a mis en place un mécanisme de compte rendu d'activités grâce auquel elle se tiendra au courant du nombre d'activités organisées expressément pour le marché commercial ethnoculturel.

Le Secréariat d'État du Canada a adopté un nouveau codage informatique pour chaque projet d'échange approuvé dans le cadre du programme Hospitalité-Canada, afin de recueillir des statistiques sur le nombre

Le Secréariat du Conseil du Trésor tient un fichier central sur la représentation des minorités visibles de la fonction publique par catégorie professionnelle. On a recours à cette base pour suivre d'une manière générale les progrès accomplis vers l'augmentation de cette représentation et pour déterminer les catégories professionnelles où l'effort doit être intensifié.

En décembre 1988, Statistique Canada a dressé des tables de référence pour le document intitulé *Équité en matière d'emploi : Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés*.

Depuis 1984, le portefeuille des Affaires des anciens combattants tient une banque de données sur les employés appartenant à des minorités visibles et utilise les données recueillies non seulement pour assurer le suivi habituel mais aussi pour déterminer dans quelle mesure les employés issus de minorités visibles profitent des chances de formation, de perfectionnement et d'avancement offertes au personnel.

Le Bureau des relations fédérales-provinciales, le Bureau du Conseil privé et la Société canadienne d'hypothèques et de logement, par exemple, sont à recueillir des renseignements sur leurs effectifs par catégorie et niveau professionnels pour être en mesure de suivre les progrès des employés appartenant à des minorités visibles.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord suit de près les chiffres sur le réaménagement de son effectif pour s'assurer que l'opération ne cause aucun préjudice inutile à un des groupes cibles.

Le Canadien national, Pétro-Canada et la Société canadienne des postes encouragent les employés à indiquer dans leur auto-identification à quelle minorité visible du Canada ils appartiennent : Noirs, personnes originaires de l'Asie orientale, de l'Asie méridionale, de l'Asie du Sud-Est, de l'Asie occidentale ou d'Arabie, d'Océanie ou d'autres régions du monde.

La Société Radio-Canada est à dresser un répertoire des groupes et associations représentant des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles au Canada. Le répertoire comprendra un profil de chacun des groupes, le nom de leurs porte-parole avec leurs numéros de téléphone ainsi que d'autres renseignements utiles. À ce jour, on est entré en contact avec 1 500 organismes, et environ 500 ont répondu à l'invitation.



# RECHERCHE ET COLLECTE DE DONNÉES

«recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays»

Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3 (2)d)

Collecte de données  
Données démographiques

Chargée de faire des recensements et d'en communiquer les résultats, Statistique Canada est la principale source de renseignements démographiques. Aux données du recensement de 1986 s'ajoutent celles de l'Enquête sociale générale, étude annuelle portant sur diverses questions d'ordre social. Chaque enquête permet de rassembler certains éléments d'information sur la langue, l'appartenance ethnique et la religion, éléments qui servent ensuite de base à l'analyse des autres questions de fond faisant l'objet d'enquêtes particulières.

En 1988-1989, plusieurs études qualitatives et analytiques de données sur les minorités visibles ont été réalisées sous les auspices de Statistique Canada, notamment *Comparison of 1981 and 1986 Census Counts on Visible Minorities in Canada* et *Making The Tough Choices in Using Census Data to Count Visible Minorities in Canada*.

Outre la collecte de données menée à grande échelle par Statistique Canada, il existe des études plus particulières dont les institutions prennent elles-mêmes l'initiative. À Toronto, le Canadien national a entrepris une étude démographique visant à déterminer où se trouve la plus grande concentration de groupes ethnoculturels parmi les populations des écoles secondaires. Le CN pourra ainsi faire des démarches auprès des étudiants de ces groupes à qui il aurait des postes à offrir.

Données sur les ressources humaines

Dans le cadre du programme Équité en matière d'emploi, la Commission de la fonction publique a continué de fournir au Secrétaire du Conseil du Trésor, en 1988-1989, des analyses du marché du travail sur la disponibilité de fonctionnaires appartenant à des groupes désignés. Ces renseignements sont ensuite mis à la disposition des ministères pour faciliter la planification plurianuelle de leurs ressources humaines. La Commission administrative, pour le Secrétaire du Conseil du Trésor, la base de données de la fonction publique sur les groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.

**«Le processus de désignation des paysages terrestres et marins permet au pays, aux provinces et aux territoires de faire valoir leur privilège à reconnaître la diversité culturelle de la société canadienne.»**

Le Bibliothèque nationale possède une collection de référence portant sur le multiculturalisme et sur les communautés ethnoculturelles canadiennes.

Le Conseil de recherches en sciences humaines dresse, depuis 1979, une liste, disponible sur demande, de toutes les activités qui explorent un aspect ou l'autre de la réalité multiculturelle canadienne.

Au cours de la période visée par ce Rapport, le Musée canadien des civilisations a continué de développer sa collection qui compte maintenant quelque 75 000 objets provenant de 275 groupes culturels faisant partie de la société canadienne. Par exemple, au cours de l'année 1988-1989, le Musée s'est porté acquéreur d'une voiture sicilienne et a reçu de l'Ukrainian Heritage Association and Museum of Canada 13 costumes régionaux de l'Ukraine ainsi que plusieurs œuvres d'art et objets domestiques.

Les Archives nationales ont continué d'acquérir, d'organiser et de décrire des collections provenant des secteurs public et privé qui reflètent le patrimoine multiculturel du pays.

Les Archives ont également aidé la communauté archivistique canadienne à préserver les archives de grande valeur ayant trait aux groupes ethnoculturels. Par l'intermédiaire du Conseil canadien des archives, les Archives nationales ont fourni une aide financière destinée à mettre les collections archivistiques à la disposition des chercheurs.

À titre de partenaire dans la préservation des archives des groupes ethnoculturels du Canada, les Archives nationales ont lancé des projets de collaboration avec des services d'archives à l'étranger. Par le passé, ces activités comprenaient l'échange de journaux en finnois avec l'Université d'Hel sinki. En 1988-1989, les Archives ont étudié la possibilité d'échanger des archives sur microfilms avec l'Union soviétique.

Le Secréariat d'État a versé une subvention à la Faculté St-Jean de l'Université de l'Alberta pour la publication d'un ouvrage intitulé *Le Canada : une interprétation historique*. Ce livre d'histoire comprendra un chapitre sur l'Ouest qui traitera du patrimoine multiculturel de la région.

Le programme français et le programme anglais de l'Office national du film produisent tous les deux des films traitant des minorités ethnoculturelles du Canada. En 1987-1988, l'Office a terminé 28 films de ce type, tandis que 34 films étaient en production en 1988-1989.

La collection Canadiana de la Bibliothèque nationale est la principale source de documents publiés au Canada en langues ancestrales. Le programme relatif aux journaux et aux périodiques ethniques, créé en 1973, s'occupe de l'inventaire et de l'acquisition de tous les journaux et revues publiés par les communautés ethnoculturelles canadiennes.

Le Comité permanent canadien des noms géographiques reconnaît son propre rôle social dans la préservation des éléments toponymiques importants du patrimoine culturel et de l'identité de tous les Canadiens :

Pour la visite de journalistes étrangers au Canada, le ministère des Affaires extérieures a inscrit à son programme des éléments qui traitent de la diversité ethnoculturelle du Canada.

Le Secrétaire d'Etat du Canada a aidé des organismes ethnoculturels de tout le pays à préparer la Fête du Canada.

La Corporation Place du Havre Canada est devenue l'hôtesse officielle d'une cérémonie d'assemblage des nouveaux citoyens canadiens qui se tient chaque année, le jour de la Fête du Canada.

Des événements spéciaux d'une ampleur plus réduite jouent également un rôle important dans la promotion de la compréhension interculturelle. Par exemple, chaque Noël, les employés de l'Institut pour la répression des ravageurs forestiers de Forêts Canada à Sault-Ste-Marie cuisinent des mets inspirés de leur région ou de leur pays d'origine ou encore de leur milieu culturel ou ethnique pour un «Smorgasbord multiculturel».

Le ministère des Communications a accordé une aide financière au Canadian International Dragon Boat Festival, conjointement parrainé par le ministère des Communications et le Secrétaire d'Etat.

Par des dons, Pétro-Canada appuie des événements culturels d'un bout à l'autre du Canada, notamment Caribana à Toronto, l'Oktoberfest à Kitchener ainsi que des activités d'une ampleur moindre à Vancouver et Calgary.

La Société du port de Saint John accorde son appui à des activités multiculturelles locales en offrant des services et de l'aide à divers organismes.

Le Secrétaire d'Etat s'est assuré que les organismes regroupant les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles ainsi que les organismes d'aide aux immigrants prenaient une part active à la planification de la Semaine nationale de la citoyenneté.

De plus, le Secrétaire d'Etat a tenu des cours de la citoyenneté dans différents cadres, notamment dans des écoles, des hôtels de ville et des bibliothèques publiques afin de faire connaître davantage la diversité culturelle du Canada.

Un certain nombre d'institutions fédérales jouent un rôle important dans la préservation et la stimulation de notre riche patrimoine culturel. Parmi celles-ci, notons les Archives nationales, la Bibliothèque nationale, le Musée canadien des civilisations et l'Office national du film.

Préservation et  
stimulation du  
patrimoine  
culturel canadien



*Participation à  
des conférences et  
à des événements  
spéciaux*

Les Archives nationales du Canada font connaître leurs documents concernant des groupes ethnoculturels particuliers en publiant la collection des *Guides ethnoculturels*. Jusqu'à maintenant, la collection a porté sur les Canadiens ukrainiens, les Canadiens polonais, les Juifs canadiens et les groupes germanophones.

La brochure publicitaire du 12<sup>e</sup> congrès du Conseil international des archives, dont les Archives nationales du Canada en collaboration avec les Archives nationales du Québec seront les hôtes en 1992, fait ressortir le rôle des archives dans la préservation du patrimoine multiculturel du Canada.

Grâce à un apport financier du Secrétaire d'Etat du Canada, la Fédération canadienne des droits et libertés de l'Ontario a publié cinq trousseaux didactiques intitulés *Le droit d'être soi-même*. Rédigées en anglais et en français, elles relatent la vie des Canadiens et des Canadiennes, dont certains proviennent de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles, qui se sont fait les défenseurs des droits de la personne.

Le Conseil consultatif sur la situation de la femme, les ministères des Communications, de la Justice et du Solliciteur général ainsi que la Gendarmerie royale du Canada ont fourni des fonds ou de l'expertise pour des conférences qui se préoccupaient dans une certaine mesure du multiculturalisme. Ces conférences traitaient de sujets variés, par exemple des musées et du travail de la force policière.

Le Secrétaire d'Etat du Canada s'est assuré de traiter de la question du racisme et de la discrimination raciale en l'inscrivant comme point spécial de l'ordre du jour, à l'Assemblée fédérale-provinciale-territoriale des ministères responsables des droits de la personne. Les discussions ont abouti à une décision conjointe des ministères de coopérer à la célébration du 21 mars et d'unir leurs efforts en ce qui concerne les relations entre la force policière et les minorités.

Dans le cadre de séances de sensibilisation destinées aux employés sur des sujets tels la Semaine internationale des femmes, le Bureau du contrôleur général, le ministère des Finances et le Conseil du Trésor utilisent du matériel tenant compte des diverses cultures qui composent la société canadienne.

La Commission de la capitale nationale a pris part au programme intitulé «Patriotisme vécu» qui réunit quelque 250 étudiants venant d'écoles secondaires de deuxième cycle de tous les coins du pays, pour vivre et comprendre les responsabilités qui incombent aux citoyens canadiens. L'un des éléments-clés de ce programme vise à renforcer la compréhension interculturelle.

Dans son musée de la monnaie, la Banque du Canada accorde une attention particulière aux origines diverses des Canadiens et monte sa collection dans cette perspective.

À l'occasion de la Conférence des gestionnaires qu'elle tenait au printemps de 1989, la Société canadienne d'hypothèques et de logement présentait un kiosque d'information sur le multiculturalisme.

Diverses publications du Musée canadien des civilisations ont contribué, en 1988-1989, à promouvoir et à mieux faire connaître le patrimoine culturel varié du Canada. Ces publications comprennent *Trésors, Séphardim d'hier et de demain, Les Ukrainiens au Canada, Au-delà de la montagne d'or, Danseries : Portrait de notre culture et la collection Orcale*.

À l'occasion de Noël 1988, la Société canadienne des postes a émis, pour les envois au Canada et à l'étranger, quatre timbres commémorant le millénaire du christianisme ukrainien.

La Commission de la capitale nationale a produit *Dans les coulisses de la capitale nationale*, destiné aux écoles élémentaires, ce document traite des origines culturelles diverses des habitants de la capitale nationale et met en relief les liens et les similitudes qui peuvent exister avec des Canadiens d'autres régions.

Dans sa publication trimestrielle *Langue et Société*, le Commissariat aux langues officielles a accordé une place prépondérante à trois articles portant sur des thèmes multiculturels : les Irlandais à Montréal, la langue et la communauté noire de Montréal et un rapport sur la treizième assemblée annuelle de la Fédération des francophones hors Québec, axé sur la question du multiculturalisme.

La revue trimestrielle du ministère des Affaires extérieures intitulée *Reportage Canada* décrit le caractère multiculturel du Canada. Parmi les sujets abordés en 1988-1989, citons la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, l'atmosphère multiculturelle des villes canadiennes et les soins de santé offerts aux minorités ethnoculturelles.

Le livre de recettes mis au point et publié par l'Office canadien de commercialisation des œufs reconnaît que la cuisine canadienne comprend des mets provenant de divers pays, notamment de la Grèce, du Mexique et de l'Italie.

En collaboration avec le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources et Statistique Canada, Condition féminine Canada est à préparer une carte-affiche qui illustrera la diversité de la population féminine au Canada.

## Expositions

soulignait la diversité culturelle du Canada par la présentation de danses, de musique et de spectacles de nature traditionnelle et contemporaine.

Au cours de la période visée, la Bibliothèque nationale a commandité des expositions, des conférences et des ateliers. Citons particulièrement *Une chance à donner : le multiculturelisme au Canada*. Destinée aux élèves de la troisième à la treizième année, la série comprenait des présentations par le docteur Saran Narang, chercheur en génétique, par Rita Cox, conteuse canadienne originaire de Trinité, par Menakka Thakkar, danseur canadien d'origine indienne, et Yaya Diallo, musicien canadien d'origine malienne. Le Vancouver Children's Festival, le Vancouver Folk Festival, le Yukon Northern Storytelling Festival, le Vancouver Fringe Festival et le Harrison Festival of the Arts, qui sont tous subventionnés en vertu du Programme des initiatives culturelles du ministère des Communications, sont des exemples remarquables de programmation multiculturelle intégrée.

Les prix offerts par le Conseil des arts du Canada témoignent de l'importance grandissante des artistes canadiens qui œuvrent dans des milieux culturels différents. Par exemple, le prix Jacqueline Lemieux pour la danse a été décerné, il y a quelques années, à Paula Moreno, danseuse de flamenco, et est attribué cette année à une danseuse classique indienne, Anuradha Naimpally.

Dans le cadre du Programme d'appui aux musées, le ministère des Communications a approuvé et financé, à la galerie d'art de l'université Mount Saint-Vincent, une exposition intitulée *Africville* qui dépeint les expériences de la communauté noire à Halifax.

Le Secrétaire d'État et le ministère des Communications, le Musée canadien de l'homme et de la nature, la National Association of Japanese Canadians, l'Office national du film et le Royal B.C. Museum ont élaboré conjointement un projet pour le volet médiatique de l'exposition itinérante sur le redressement à l'égard des Canadiens japonais.

Les Archives nationales du Canada ont conçu une exposition d'envergure portant sur le travail du photographe Kryn Taconis, un immigrant hollandais aujourd'hui décédé. L'exposition traite de groupes ethniques canadiens comme les Hutterites et sera présentée au pays et à travers le monde au cours des cinq prochaines années.

Les galeries et les centres d'art autoogérés appuyés par le Conseil des arts du Canada exposent les œuvres d'artistes d'origines culturelles diverses. Des galeries de Winnipeg, Victoria, Vancouver et Hamilton ont reçu une aide financière pour l'exposition des œuvres d'artistes canadiens d'origine japonaise, chinoise et ukrainienne.

- *Les démons du midi*, une émission de variétés reçoit de nombreux invités d'origines ethnoculturelles diverses.
- *Inside Stories*, anthologie multiculturelle en treize épisodes, a reçu l'aide de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et a été diffusée sur les ondes de CBLT à Toronto. Quatre épisodes ont été choisis pour être présentés sur tout le réseau, en juin 1989. Une deuxième anthologie qui doit être diffusée sur tout le réseau est actuellement en voie d'élaboration.
- Une série dramatique intitulée *9B* dont l'action se situe dans une ville champignon, a une distribution multiculturelle dont la moitié provient de groupes des minorités visibles.
- En janvier 1989, deux enfants provenant des minorités visibles ont été choisis pour faire partie de la future série *Mr. Dressup*.
- Dans les revues d'actualité proposées en 1988-1989, la série *The Journal* a présenté Kevin Pugh, un Noir, danseur principal du Ballet national du Canada; elle a également présenté *Fighting to Fight*, un documentaire concernant les Canadiens japonais et leurs efforts pour rejoindre les rangs de l'Armée canadienne au cours de la Deuxième Guerre mondiale, et *Sikhs : A People Apart*, un documentaire concernant le combat de ce groupe pour être accepté et leur réussite au Canada.
- Venture* présentait une émission sur le multiculturalisme et les affaires.
- Le Conseil des arts du Canada soutient un réseau de centres vidéo dans tout le pays dont plusieurs ont pour mandat l'exploration artistique et la communication entre les groupes sociaux.
- L'Office national du film a entrepris la production d'un film traitant des immigrantes au travail. Le film est parrainé par les ministères de l'Agriculture, de l'Emploi et de l'Immigration, de la Santé nationale et du Bien-être social, du Secrétariat d'État, du Solliciteur général et du Travail ainsi que par Condition féminine Canada.
- Le ministère des Affaires extérieures a produit un film intitulé *Canadarts* portant sur les arts et la culture au Canada et destiné à être distribué à toutes les missions. Le film traite entre autres des «Ukrainian Shumka Dancers» et de «Kokoro Dance». Un film de premier plan, *Oh Canada!*, sera distribué à toutes les missions. Il donne un aperçu de la vie au Canada et traite aussi de la diversité multiculturelle canadienne.
- En 1988, *Cultures Canada* a été conjointement parrainé par le Centre national des arts, la Commission de la capitale nationale, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et le Musée des beaux-arts du Canada. Le programme



reçu une obligation d'épargne du Canada d'une valeur de 100 \$ et a expliqué son dessin.

Le ministère des Affaires extérieures a transmis aux missions canadiennes à l'étranger des trousseaux d'information sur la célébration du 21 mars fournies par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. De sa mission de Paris, l'UNESCO a fait parvenir des trousseaux à ses états membres.

Tous les gestionnaires qui s'occupent des communications, du service au public, de l'action positive et du personnel au ministère des Communications ont reçu des exemplaires d'un feuillet intitulé *Une question d'équilibre*, publié par le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, feuillet qui souligne les lignes directrices fédérales relatives à la représentation de la diversité canadienne dans les publications du ministère.

Les employés du ministère des Transports ont reçu de leur sous-ministre une lettre accompagnée d'un feuillet traitant du harcèlement sur les lieux de travail. Le feuillet précisait que toute personne faisant l'objet d'une discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou l'origine ethnique a le droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le portefeuille des Affaires des anciens combattants s'est assuré que des affiches illustrant la diversité multiculturelle du Canada avaient été placées bien en vue dans les postes de travail.

La Société Radio-Canada est à élaborer des objectifs, des stratégies et des lignes directrices concernant la représentation des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles dans sa programmation. Certains des programmes présentés par Radio-Canada en 1988-1989 reflétaient la réalité multiculturelle du Canada, par exemple :

- Plus de la moitié de la distribution de la série *Degrassi Junior High*, qui a reçu le prix du multiculturalisme aux Gemini 1988, est composée de membres de groupes faisant partie des minorités visibles.
- *David en Corée*, une série radiodiffusée et une émission télédiffusée d'une durée de deux heures traitaient d'un jeune garçon d'origine coréenne.
- «Family Check Out», une composante régulière de *Market Place*, mettait en vedette une famille de race noire d'Halifax, au nombre des quatre familles consultées à chaque épisode en 1988-1989.

## Documents d'information

## Activités publiques

## Activités culturelles et artistiques

Rapport, des articles du bulletin traitaient d'employés faisant partie de groupes minoritaires.

D'autres institutions fédérales telles la Banque fédérale de développement, le Canadien national, la Commission de la fonction publique, le ministère des Communications, le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest et le Service canadien du renseignement de sécurité ont publié différents articles traitant du multiculturalisme.

Au cours de la période écoulée, les deux dates les plus importantes ont été le 40<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, tenue le 21 mars.

Parmi les ministères et organismes qui ont souligné le 40<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, il y a le Canadien national, le ministère des Affaires indiennes et du Nord, le ministère des Communications, le ministère du Solliciteur général, le Service canadien du renseignement de sécurité, la Société canadienne des postes et la Société Radio-Canada.

Vingt-deux ministères et organismes ont pris part à des activités commémorant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Mentionnons, entre autres, le Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires, le Bureau du contrôleur général, la Commission canadienne des droits de la personne, la GRC, les ministères des Affaires extérieures, des Affaires indiennes et du Nord, de l'Agriculture, de l'Emploi et de l'Immigration, de l'Énergie, des Mines et des Ressources, de l'Environnement, des Finances, des Pêches et Océans, du Solliciteur général, des Transports, du Travail, le Secrétaire d'État, le Secrétaire du Conseil du Trésor, le Service canadien du renseignement de sécurité et le Service correctionnel du Canada. C'était la première fois que des institutions fédérales participaient à la célébration du 21 mars.

Des initiatives particulières ont également marqué ces anniversaires, par exemple des kiosques de renseignements, des discours, des réunions-débats, des entrevues radio et télédiffusées, des messages des sous-ministres, des affiches ainsi que la projection de bandes vidéo, comme *Visages du Canada*. Le ministère de la Justice a lancé un concours d'affiches pour marquer le 40<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Parrainés par un employé du ministère, les enfants étaient invités à dessiner une affiche traitant d'un ou de plusieurs des 30 droits de la Déclaration. Le gagnant a

Comémoration  
de dates  
importantes

*Sensibilisation à la politique canadienne de multiculturalisme et à la Loi sur le multiculturalisme canadien*

*Articles dans les bulletins destinés aux employés*

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est en train de mettre sur pied deux modules de formation interculturelle. D'une durée de trois jours, ces modules traitent de l'histoire de l'immigration, de la notion de culture, de la communication interculturelle, des préjugés et de la discrimination. Les bureaux des différentes régions inviteront des conférenciers de diverses minorités ethnoculturelles et des minorités visibles à s'adresser aux participants. Lorsque leur contenu sera bien défini, ces modules seront offerts à d'autres institutions fédérales.

Le ministère du Solliciteur général a créé un groupe appelé Etude de l'application des lois fédérales, chargé d'examiner les activités, les politiques et les modalités des ministères et des organismes fédéraux ayant des responsabilités importantes en matière d'application des lois fédérales. Une majeure partie du travail de ce groupe a pour objet d'assurer le respect de normes minimales uniformes pour la formation des agents d'application de la Loi et d'établir des programmes et des installations de formation. Les relations interculturelles et raciales sont reconnues comme un élément important de ce programme de formation et ont été intégrées au cours pilote de formation.

Le Centre national des Arts, le Commissariat aux langues officielles, la Commission des plaintes du public contre la GRC, le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses et l'Office national des transports ont tous sensibilisé leurs employés à l'existence de la politique du multiculturalisme et aux incidences de la Loi sur l'organisme dont ils font partie.

En plus de diffuser ces renseignements, la Commission des plaintes du public contre la GRC a invité ses employés à présenter des suggestions qui pourraient soutenir la mise en œuvre de la politique au sein de la Commission.

Le Commissariat aux langues officielles a publié des articles concernant la Loi sur le multiculturalisme canadien dans quatre numéros de sa publication trimestrielle intitulée *Langue et Société*.

*Contact*, publication interne du ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a mis en vedette dans ses pages des employés du ministère provenant d'une multitude de catégories d'emploi et qui font partie de minorités visibles.

La Société du port de Prince Rupert publie un bulletin trimestriel qu'elle distribue non seulement à ses employés, mais également aux niveaux local,



Le CN a également révisé son manuel de formation de la police pour y inclure une section traitant des relations interraciales afin de s'assurer que ses agents traitent toute personne sans préjugés.

Les bureaux de Calgary et de Vancouver de la Société canadienne d'hypothèques et de logement ont organisé des journées de sensibilisation culturelle pendant lesquelles on a servi des aliments de différents pays et exposé des livres et des vêtements traditionnels.

La Banque fédérale de développement distribue à ses cadres supérieurs et à ses fonctionnaires principaux des articles portant sur les entreprises privées à caractère ethnoculturel afin de les sensibiliser aux particularités ethnoculturelles des communautés qui œuvrent dans le domaine des affaires. Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a subventionné des ateliers interculturels portant sur la santé, dans les provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest.

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a joint des séances sur la réalité multiculturelle du Canada et la politique du multiculturalisme à tous les exposés donnés aux étudiants et aux stagiaires qui viennent au Canada sous le parrainage de l'ACDI et à tous les Canadiens qui se rendent à l'étranger. En 1988-1989, plus de 1 500 Canadiens qui travaillent maintenant à 200 projets de développement international de l'ACDI ont assisté à ces séances.

Le bureau régional de l'Ontario du ministère du Solliciteur général a collaboré avec le Conseil sur les relations interraciales et la surveillance policière afin de mettre sur pied des séminaires communautaires à l'intention des petits corps policiers de la province. Cinq colloques ont été financés au cours de la période visée par le Rapport.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) offre des cours de sensibilisation interculturelle à ses membres depuis 1976. Jusqu'à maintenant, elle a offert plus de 300 cours d'une durée de trois jours chacun; des séances d'une demi-journée font partie, entre autres, de la formation en cours d'emploi des agents de dotation et du cours préliminaire de perfectionnement des officiers. En outre, avec le concours de la GRC, le Collège canadien de police offre chaque année aux moniteurs de formation des services de police du Canada deux cours de sensibilisation multiculturelle d'une durée de deux semaines.

D'autres institutions fédérales sont en train d'élaborer des programmes de sensibilisation interculturelle à l'intention de leurs employés. Ces institutions comprennent, entre autres, le Canadien national, le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, la Monnaie royale canadienne et le Musée canadien des civilisations.



# MEILLEURE COMPRÉHENSION ET RESPECT DE LA DIVERSITÉ

«promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne»

Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3 (2)c)

Sensibilisation  
au sein des  
institutions  
Séances de  
sensibilisation  
interculturelle

Les institutions fédérales dont les noms suivent ont offert à leur personnel des séances de sensibilisation interculturelle et, dans la plupart des cas, ont manifesté l'intention de poursuivre cette activité : le Bureau canadien de la sécurité aérienne, le Canadien national, la Commission de la fonction publique, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, l'Energie atomique du Canada Ltée, la Gendarmerie royale du Canada, les ministères des Affaires extérieures, des Affaires indiennes et du Nord, de l'Emploi et de l'Immigration, de l'Energie, des Mines et des Ressources, de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, des Pêches et Océans, du Revenu national (Douanes et Accise), du, du Solliciteur général, des Transports, des Travaux publics, le Secrétaire d'Etat, l'Office national des transports, Pêtro-Canada, le portefeuille des Affaires des anciens combattants, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, la Société du crédit agricole et la Société Radio-Canada.

La haute direction du Secrétaire d'Etat du Canada s'est engagée à préparer et à tenir, à l'intention des cadres et du personnel d'exécution, des séances de formation portant sur les relations interculturelles et interraciales. Des séances pilotes d'une journée ont été préparées et offertes dans les deux langues officielles aux cadres et aux surveillants de l'administration centrale. Tous les gestionnaires et les surveillants de l'administration centrale auront, au cours de l'année qui vient, l'occasion d'assister à des séances semblables.

Le Centre de documentation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a lancé la série *Perspectives*. Dans le cadre de ce programme, le Centre a produit des documents vidéo dans lesquels des personnes d'origines et de conditions sociales diverses (entre autres du Honduras, du Liban et d'El Salvador) partagent leurs expériences et leurs opinions.

La diversité culturelle du Canada est mise en évidence au Centre de jour de Montréal pour les enfants des employés du Canadien national, où les origines ethniques des enfants sont très variées et où les activités sont centrées sur différentes cultures.

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié, conjointement avec Emploi et Immigration Canada, a tenu des séances d'information qui ont été annoncées par les stations radio multilingues et la presse ethnique.

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a voulu faire connaître sa Caisse d'aide aux projets en matière de garde des enfants aux groupes des communautés culturelles et aux minorités visibles en faisant paraître à cette fin des annonces dans la presse ethnique.

Le ministère du Revenu national (Impôt) a fait paraître des annonces dans 92 publications allophones telles le *Chinese Express Daily News* et le *Ukrainian Holos* (La voix ukrainienne).

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a fait paraître des annonces dans divers journaux ethniques, dont le *Kanada Kourier*, *El Nuovo Mondo*, *El Congress*, *Caribbean Times* ainsi que le *Edmonton* et le *Calgary Jewish Star*.

La Gendarmerie royale du Canada a fait paraître bon nombre de messages de recrutement dans la presse ethnique. La Défense nationale étudie actuellement la possibilité de faire de même.

Au cours de la période électorale fédérale, Elections Canada a fait paraître des annonces dans 100 journaux ethniques du pays dans le cadre de son programme d'information des électeurs. Ces annonces payées ont paru dans la langue du journal (y compris les langues non officielles).

Des listes de journaux des communautés culturelles ont été distribuées aux bureaux des relations avec les employés du Canadien national dans l'ensemble du pays afin qu'on puisse y faire paraître des annonces.

L'Office national des transports étudie présentement la possibilité de diffuser l'information telle qu'ordonnances et avis dans les médias ethniques.

Statistique Canada, qui ne fait aucune publicité entre les recensements, prévoit faire paraître des annonces dans les médias ethniques en vue du Recensement de 1991.

renseignements pour veiller à ce qu'elles reflètent toujours les besoins des nouveaux Canadiens.

Le ministère des Affaires extérieures, par exemple, a traduit toutes les annonces importantes diffusées par le Secrétaire d'Etat en matière d'affaires extérieures en treize langues autres que le français et l'anglais et les a distribuées par l'entremise de *Canadian Scene*, service de nouvelles à la disposition de tous les principaux médias électroniques et journaux ethniques. En outre, des documents d'information et des photographies de visites ministérielles à l'étranger et de visites officielles au Canada ont été transmis aux organismes et aux médias ethniques concernés.

Le Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires a distribué de l'information aux médias ethniques sur la vente d'Air Canada.

Dans les grandes villes du pays, durant l'été de 1988, Elections Canada a organisé une série de rencontres d'information à l'intention des médias et la presse allophone y a été conviée. Ces rencontres portaient principalement sur la nouvelle carte électorale qui serait utilisée pour l'élection de 1988 et sur certains aspects fondamentaux du système électoral.

Au cours de la période électorale, Elections Canada a distribué à la presse allophone du pays des trousseaux d'information dans le cadre du programme d'information des électeurs.

Le ministère du Travail a fait parvenir un questionnaire à environ 340 médias ethniques de la presse écrite pour établir dans quelle mesure ils sont intéressés à recevoir les communiqués, les discours et autres communications du ministère.

D'autres institutions fédérales ont rédigé des articles sur des sujets particulièrement intéressants pour les différentes minorités ethnoculturelles et minorités visibles, et les ont distribués aux médias ethniques.

La Commission de la fonction publique a rédigé plusieurs articles sur le rapport entre l'équité en matière d'emploi et le principe du mérite, articles qui ont été publiés dans les médias ethniques.

Les Archives nationales pour leur part ont rédigé des articles pour des revues en langues étrangères afin de familiariser les lecteurs avec les ressources mises à leur disposition et la façon de les utiliser.

Le ministère de l'Agriculture examine actuellement la possibilité de distribuer ses communiqués, discours et autres communications à la presse ethnique.

comptent maintenant des membres issus de minorités visibles dans les rôles types.

Le ministère des Communications a distribué un exemplaire des lignes directrices du Conseil du Trésor en matière de représentation à toutes les entreprises de communications. L'Association canadienne des radiodiffuseurs s'est procuré des exemplaires du guide sur les possibilités de programmation et les relations avec les collectivités et les a distribués au personnel des communications de l'administration centrale et des régions.

En 1989, le ministère du Revenu national (Impôt) a veillé à ce que sa publicité sur la réforme fiscale représente la réalité multiculturelle du Canada.

Le ministère des Travaux publics possède une photothèque qui présente un large profil de la population. Quant au ministère des Communications, il a enrichi sa photothèque ministérielle afin de mieux dépendre les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles.

Le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie a demandé aux photographes à son service de conserver dans leurs cartons autant de photographies que possible de membres des communautés culturelles et des minorités visibles.

Les Archives nationales sont riches en projections fixes et animées et les organismes gouvernementaux, les auteurs, les réalisateurs de films et d'émissions de télévision et autres personnes qui désirent dépendre les Canadiens d'une façon représentative peuvent puiser à cette source.

Divers documents d'information incluant des communiqués, des discours, des comptes rendus, des documents de travail et des rapports de recherche ont été distribués aux médias ethniques par la Commission canadienne des droits de la personne, la Commission de réforme du droit, le Conseil du Trésor, Elections Canada, Énergie atomique du Canada Liée, les ministères des Affaires extérieures, des Communications, de l'Emploi et de l'Immigration, du Revenu national (Impôt) et Statistique Canada.

Le ministère du Revenu national (Impôt) fait paraître chaque année dans les médias sous le titre *Renseignements fiscaux pour les médias des minorités ethniques* (anciennement *Faits et entrefilets fiscaux*) une série de renseignements en polonais, en portugais, en italien, en espagnol, en chinois et en grec à l'intention des néo-Canadiens. Il s'agit de renseignements élémentaires sous forme d'articles, d'entrefilets, de questions et réponses, qui devraient aider les néo-Canadiens à remplir leur déclaration de revenus. Le ministère reçoit périodiquement les langues de publication de ces



particulièrement aux adolescents; *Y'a des lois pour moi*, une affiche conçue pour favoriser l'accès de tous les Canadiens au système judiciaire.

Les règlements du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes interdisent formellement aux détenteurs d'un permis de radio et de télédiffusion de présenter des commentaires abusifs ou des images qui «dans un contexte donné, ont tendance à exposer ou pourraient vraisemblablement exposer une personne, un groupe ou une catégorie de personnes à la haine ou au mépris en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son sexe, de son âge ou d'une incapacité mentale ou physique.»

Dans les cas relativement rares où des émissions ont présenté un tel contenu, le CRTC a fait respecter cette exigence réglementaire notamment par voie de poursuites pour déclaration sommaire de culpabilité.

La Société Radio-Canada a créé le Bureau de la représentation équitable dans la programmation dont le mandat est de veiller à ce que les politiques (c.-à-d. les règlements du CRTC) et les directives touchant la représentation équitable des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi soient respectées dans la programmation de la Société.

Dans les campagnes de recrutement des Forces canadiennes, le ministère de la Défense nationale a veillé à ce que tous les éléments de la société canadienne soient justement représentés, et il continuera de le faire.

La présentation audiovisuelle d'Élections Canada intitulée *En route vers la 34<sup>e</sup> élection fédérale* montrait un certain nombre de Canadiens issus de minorités visibles participant au processus électoral en qualité d'agents d'élection et d'électeurs.

Dans son vidéo de promotion intitulé *Deux langues, un pays*, le Commissariat aux langues officielles présente le Canada comme une société multiculturelle.

Péto-Canada a fait en sorte que toute sa publicité, notamment les annonces à la télévision et le matériel se rapportant à ses programmes, représente la réalité multiculturelle du Canada.

Le ministère des Approvisionnement et Services a publié *L'esprit ouvert*, guide permettant à ses employés de préparer des documents qui présentent équitablement les divers segments de notre société.

Les productions audiovisuelles utilisées par la Gendarmerie royale du Canada pour former son personnel et renseigner l'ensemble de la population

Compte tenu de l'importance que les groupes ethnoculturels accordent à l'équité en matière d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne a fait paraître une brochure sur le sujet et a participé à environ 250 séances d'information auprès des groupes ethnoculturels. Ce sont surtout les bureaux régionaux qui se sont chargés de distribuer la brochure et de tenir les séances d'information.

La Société du port de Vancouver a confié différentes fonctions à des groupes des communautés culturelles afin de sensibiliser davantage le public au port de Vancouver.

Le ministère des Communications a inscrit les représentants des communautés culturelles sur ses listes d'invitation à des manifestations spéciales pertinentes organisées ou tenues par le ministère.

Le ministère des Affaires extérieures a dressé et tient à jour des listes d'adresses des organisations et des médias ethnoculturels pour faciliter la communication avec les groupes qu'ils représentent.

Les institutions fédérales suivantes ont indiqué qu'elles ont illustré de façon représentative la diversité du Canada dans les communications visuelles : la Banque fédérale de développement, le Canadien national, le Commissariat aux langues officielles, la Commission de la Capitale nationale, la Commission de la fonction publique, le Conseil économique du Canada, le Conseil des sciences du Canada, le Conseil du Trésor, Elections Canada, l'Énergie atomique du Canada Ltée, la Gendarmerie royale du Canada, les ministères des Affaires extérieures, des Affaires indiennes et du Nord canadien, de l'Agriculture, des Approvisionnements et Services, des Communications, de la Défense nationale, de la Diversification de l'économie de l'Ouest, des Finances, de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, de la Justice, de la Santé nationale et du Bien-être social, des Transports et des Travaux publics, la Monnaie royale canadienne, le Musée canadien des civilisations, l'Office national de l'énergie, l'Office national des transports, le portefeuille des Affaires des anciens combattants, Pêro-Canada, Revenu Canada (Impôt), le Secrétaire d'État, la Société canadienne des postes, la Société du crédit agricole, la Société du port de Saint John, la Société Radio-Canada, le Solliciteur général et Statistique Canada. Voici quelques exemples qui illustrent ces propos.

Les personnages dépeints dans les documents d'information conçus par le ministère de la Justice reflètent la diversité culturelle et raciale du Canada : *Le secret du petit cheval*, un fascicule qui explique aux jeunes enfants qu'ils ne doivent pas garder de secret en matière d'abus sexuels; *A Question of Limits*, un vidéo sur l'alcool et la conduite automobile, qui s'adresse

## Activités de communication

**«L'accent est mis sur des situations particulières, mais les correctifs peuvent avoir une incidence plus grande. Les politiques, et les procédures des employeurs peuvent être revues et modifiées, et outre qu'elles établissent des précédents, les décisions des tribunaux peuvent avoir une valeur éducative importante.»**

Lorsque des clients ne peuvent se rendre aux bureaux de la Société du crédit agricole en raison de leurs coutumes culturelles, comme c'est le cas de certains Mennonites, le personnel de la Société fait tout son possible pour rencontrer les clients à leur ferme.

Le Secrétaire d'Etat conserve dans ses cours de la citoyenneté des exemplaires du Coran et de la Torah ainsi que d'autres livres saints pour la cérémonie de prestation du serment.

Le ministère des Affaires extérieures répond aux demandes de renseignements sur les droits de la personne, les questions environnementales et les mesures que prend le Canada face aux crises politiques ou aux désastres naturels qui surviennent dans les pays d'origine des différents groupes ethniques au Canada.

Le Secrétaire d'Etat a accordé son aide aux organismes ethnoculturels francophones afin de leur permettre de mieux servir leurs collectivités en français.

Afin de mieux sensibiliser tous les Canadiens, notamment ceux qui sont issus des communautés culturelles et des minorités visibles, aux programmes gouvernementaux, des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, de la Commission de la fonction publique, de Condition féminine Canada, de l'Énergie atomique du Canada Ltée, de la Gendarmerie royale du Canada, du ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie et du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ont prononcé des discours ou ont participé à des conférences qui portaient sur des questions d'importance particulière pour les groupes minoritaires.

Trois divisions de la GRC – «K» (Alberta), «D» (Manitoba) et «J» (Nouveau-Brunswick) – ont été les hôtes de soirées multiculturelles tenues à l'administration centrale. Des personnes constituant un profil des groupes minoritaires au pays ont été invitées à une réception et à une visite des installations de la GRC, afin d'établir des voies de communication et de démythifier le travail du policier.

la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Ce chiffre représente 15,5 p. 100 de l'ensemble des plaintes acceptées. Comme l'affirme la Commission :



Investissement Canada peut fournir des publications en italien, en japonais et en allemand. L'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent a

publié sa brochure promotionnelle en sept langues et la Corporation Place du Havre Canada a fourni des feuillets d'information en japonais, outre les deux langues officielles du Canada.

Revenu Canada (Douanes et Accise) a publié un guide multilingue pour permettre à tous les voyageurs par avion de remplir le formulaire de déclaration qui leur est remis; il a également traduit en punjabi une brochure à large diffusion.

Pêches et Océans Canada a traduit des avis à l'intention des pêcheurs commerciaux de palourdes en Colombie-Britannique. En avril 1988, ces avis ont été publiés en vietnamien et devraient l'être en chinois, en 1989. Le Secrétaire d'Etat a fourni des exemplaires en langues autres que le français et l'anglais du serment que doivent prêter les nouveaux citoyens canadiens.

## Services de traduction

Le Secrétaire d'Etat, par l'entremise de son service de traduction multilingue, traduit des textes dans toutes les langues à la demande des institutions fédérales. Le Conseil des arts du Canada a subventionné la traduction en l'une des langues officielles d'ouvrages d'auteurs canadiens écrits en langues autres que le français ou l'anglais.

La Bibliothèque nationale a fait des traductions et a enregistré des annonces en diverses langues ancestrales, et a fait traduire en plusieurs langues le communiqué annonçant l'adoption de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*.

## Autres mesures

La Monnaie royale canadienne a veillé, grâce à la recherche de thèmes et à une procédure de sélection des dessins, à ce que les images artistiques choisies pour figurer sur la monnaie soient vraiment représentatives de la culture canadienne, tant du point de vue de la valeur historique que de l'authenticité. Des artistes provenant de divers horizons culturels au Canada ont été choisis ces dernières années pour dessiner les pièces de monnaie commémoratives.

La Commission canadienne des droits de la personne doit veiller non seulement à ce que ses propres programmes et pratiques s'appliquent à tous les Canadiens, mais aussi à ce que d'autres institutions n'excluent personne. En 1988, la Commission a accepté 131 plaintes de discrimination fondées sur



*Publications en  
langues autres  
que le français et  
l'anglais*

notamment des services d'information : l'Administration de pilotage des Laurentides, l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent, les Archives nationales du Canada, la Commission de la Capitale nationale, la Corporation commerciale canadienne, la Corporation Place du Havre Canada, Énergie atomique du Canada Ltée, la Galerie nationale du Canada, Investissement Canada, le ministère de l'Environnement (Service canadien des parcs), le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, la Monnaie royale canadienne, le Musée canadien des civilisations et le Vieux-Port de Montréal. L'article 3 (2e) de la Loi renferme plus de détails à ce sujet.

Le ministère de la Justice, en vertu d'ententes d'aide juridique en matière pénale conclues avec les provinces, verse des fonds pour assurer des services juridiques uniformes aux Canadiens à faible revenu. Les provinces sont tenues de faire connaître l'existence de ces services. C'est ainsi qu'on recourt au besoin à des langues autres que le français et l'anglais tout comme on offre ces services en langues étrangères.

En préparant une importante trousse de formation sur la lutte contre la salmonellose dans les fermes avicoles, le ministère de l'Agriculture a reconnu que des employés de ces fermes appartiennent à des groupes culturels et linguistiques variés. Les affiches qu'on peut voir à ces endroits sont dans les huit langues les plus couramment rencontrées dans la chaîne de production.

Elections Canada a fourni, au cours de la dernière élection, des dépliants expliquant le processus électoral canadien en 15 langues autres que le français ou l'anglais afin de permettre à tous les Canadiens de comprendre leurs droits et leurs obligations.

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a conçu une affiche et rédigé une publication connexe pour sensibiliser la population aux ententes internationales en matière de sécurité sociale. Des résumés de certaines ententes existent dans la langue du pays avec lequel le Canada a conclu l'entente.

En réponse aux demandes de visiteurs, la Commission des champs de bataille nationaux a traduit en espagnol des documents présentés dans le cadre d'une exposition.

La Monnaie royale canadienne publie, depuis 1984, dans son rapport annuel au Parlement, des sections en allemand, en espagnol, en japonais, en chinois et en arabe. Il s'agit là d'une mesure prise en réponse aux besoins des clients internationaux et dont profitent en même temps les Canadiens.

30 langues différentes, peuvent être prêtés à long terme aux bibliothèques canadiennes grâce au service de prêts entre bibliothèques. Le service compte depuis peu des livres à gros caractères ainsi que des livres parlés.

La Bibliothèque nationale a également chargé une entreprise privée de préparer un logiciel incorporant le jeu de caractères de 72 langues de l'*American Library Association* afin de permettre l'échange de données lisibles par machine sans l'utilisation d'un clavier spécial.

Le Centre d'information d'Investissement Canada offre l'accès à une variété de manuels, de livres et de documents en langues autres que le français ou l'anglais grâce au service de prêts entre bibliothèques de la Bibliothèque nationale. En outre, un certain nombre de systèmes en direct communiquent de l'information en langues autres que le français et l'anglais.

Emploi et Immigration Canada a préparé des vidéos et des brochures en espagnol et en polonais pour venir en aide aux réfugiés parrainés.

À l'aéroport international de Vancouver, Revenu Canada (Douanes et Accise) a aménagé un comptoir spécial afin de permettre au grand nombre de voyageurs et d'immigrants de l'Est d'être dédouanés dans leur langue maternelle. Des services d'interprétation sont offerts dans d'autres aéroports et à des postes-frontières.

La Galerie nationale du Canada a offert des visites guidées en ukrainien au mois d'octobre 1988 en hommage aux Ukrainiens du Canada rassemblés à Ottawa pour célébrer le millénaire de la chrétienté en Ukraine.

Le Conseil canadien des relations du travail assure au besoin des services de traduction aux audiences publiques. En 1988-1989, une personne a pu ainsi témoigner en espagnol.

Le Bureau canadien de la sécurité aérienne, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié ainsi que l'Office national de l'énergie ont également fourni des services de traduction sur demande lors de la tenue d'audiences. Le Bureau canadien de la sécurité aérienne met ses rapports à la disposition du grand public. Il existe des mécanismes qui permettent aux parties intéressées d'obtenir, à la suite d'une demande officielle, des doubles de ces rapports dans une langue autre que le français ou l'anglais.

La Banque fédérale de développement est en mesure de répondre à ses clients de la région de Toronto en six langues différentes; le comité consultatif ethnoculturel des affaires agit comme interlocuteur auprès des groupes ethniques qui ne sont pas représentés parmi le personnel de la Banque. De même, les institutions suivantes utilisent toutes les compétences linguistiques de leur personnel pour assurer au besoin des services aux clients,

## Logement

Dans la région du Pacifique, le Solliciteur général a accordé une subvention à la Public Legal Education Society pour la création d'un programme scolaire communautaire destiné aux membres des communautés cantonnaises et hispanique et portant sur le rôle parental, les jeunes et le crime.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a parrainé des groupes ethnoculturels qui ont mis sur pied des projets de logement sans but lucratif à l'intention des aînés. Ces projets consistent à accorder la priorité sur la liste d'attente des locataires aux personnes du troisième âge du groupe culturel concerné, pourvu qu'elles satisfassent à tous les autres critères. Aux termes de l'Opération refuge, annoncée par la SCHL en juin 1988, 500 autres refuges seront mis à la disposition des victimes de violence familiale. La priorité sera accordée aux services aux femmes immigrantes, entre autres groupes déterminés.

## Entrepreneurs au service du fédéral

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) administre le Programme de contrats fédéraux. Ce programme s'applique à tous les employeurs qui ont un effectif d'au moins 100 personnes et qui fournissent des services d'une valeur d'au moins 200 000 \$ au gouvernement fédéral. Aux termes du programme, les entrepreneurs doivent signer un certificat par lequel ils s'engagent à élaborer et à mettre en place un programme d'équité en matière d'emploi. Ces entrepreneurs ne sont pas tenus de déposer un plan d'équité en matière d'emploi, mais la Commission peut vérifier sur place s'ils respectent leur engagement. S'il leur est impossible de prouver qu'ils ont fait un «effort de bonne foi» pour mettre en place un programme d'équité en matière d'emploi, ils peuvent être exclus de tous les autres marchés de service.

## Services en langues autres que le français et l'anglais

Le Conseil des arts du Canada accepte depuis un certain temps les candidatures d'auteurs de créations littéraires en langues autres que le français ou l'anglais. Les œuvres peuvent être soumises dans la langue maternelle de l'auteur, une évaluation en est faite dans cette langue et les résultats sont transmis au jury. Au fil des ans, des auteurs de langue espagnole, hongroise, italienne, polonaise et tchèque ont reçu des subventions pour des œuvres de création.

Le Bibliothèque multilingue de la Bibliothèque nationale a complété les collections des bibliothèques publiques du Canada par des ouvrages en langues autres que le français et l'anglais afin de répondre aux besoins des communautés culturelles. Ces ouvrages, au nombre de 335 000 en



fonctionnement d'une radio maritime. Des exemplaires de toute la documentation ont été distribués aux librairies chinoises de Vancouver et des extraits du guide ont été communiqués à la presse ethnique. Outre ces activités, des renseignements en vietnamien sur les procédures et les exigences en matière de communications radio ont été distribués aux pêcheurs immigrants de la côte du Pacifique pour accroître la sécurité en mer.

Le ministère de la Justice a versé des fonds pour la mise sur pied du Programme de vulgarisation et d'information juridiques au Canada. Les organismes ainsi subventionnés ont mis au point du matériel à l'intention d'une clientèle établie.

Dans la région du Pacifique, le Solliciteur général a chargé le comité pour la justice raciale d'étudier la possibilité d'utiliser les réseaux de cablodistribution pour informer les groupes d'immigrants sur le fonctionnement du système judiciaire et sur la prévention du crime.

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, par le truchement du Programme de contributions à la promotion de la santé, a subventionné une présentation vidéo sur les services offerts aux immigrants.

En vue de l'élection de 1988, le Conseil consultatif de la situation de la femme a publié *Questions-chocs* pour lancer le débat sur des questions d'importance pour les femmes. L'une des 18 questions du document portait sur la double discrimination dont souffrent les femmes issues de groupes minoritaires.

Le Secrétaire d'Etat a collaboré avec l'Association canadienne des commissaires d'écoles dans le cadre d'un projet d'étude sur l'adaptation et la rentabilité des programmes scolaires s'adressant aux enfants d'immigrants et de réfugiés qui fréquentent les écoles au Canada. Il a également subventionné la préparation de matériel pédagogique et de guides d'information sur le multiculturalisme.

Le Secrétaire d'Etat a aussi appuyé des projets visant à améliorer l'accès au système d'enseignement des personnes handicapées issues de minorités visibles.

Emploi et Immigration Canada se penche actuellement sur les besoins des femmes immigrantes et porte une attention particulière à la formation linguistique.

La Société du port de Vancouver a participé à un programme d'éducation conjoint intitulé *Partners in Education Program* avec l'école Britannia, l'une des écoles de Vancouver qui compte le plus grand nombre d'étudiants issus des communautés culturelles et des minorités visibles.



- services de formation, d'aide et d'orientation aux entreprises ethnoculturelles;

- organisation de quinze séances/ateliers d'information;

- point de rencontre des organismes fédéraux et provinciaux désireux de communiquer avec les milieux d'affaires ethnoculturels;

- recrutement à titre de conseillers de membres des collectivités ethnoculturelles pour le programme CASE de la Banque, offrant ainsi des possibilités d'accès à un plus grand nombre.

Dans les régions où il n'y a pas de comité consultatif ethnoculturel, la Banque fédérale de développement a organisé, à l'intention d'expresser de groupes de gens d'affaires issus des communautés culturelles, des séances d'information, des séminaires ou des ateliers auxquels ont participé plus de 1 000 entrepreneurs.

La Banque a aussi rédigé un fascicule à l'intention des néo-Canadiens et des entrepreneurs issus des communautés culturelles qui envisagent de se lancer en affaires.

Elle a également mis sur pied un service spécial et a désigné un agent responsable de la promotion et du développement de ses services auprès des entrepreneurs appartenant au milieu ethnoculturel.

Le multiculturalisme fait partie intégrante de l'Entente fédérale-provinciale sur le tourisme conclue entre le Manitoba et le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie.

Une séance de formation au fonctionnement de la radio maritime a été offerte aux pêcheurs de la communauté vietnamienne de la région métropolitaine de Vancouver. Cette séance d'une journée comportait également de l'information sur la sécurité des navires et les règlements de pêche. Elle a été organisée par le ministère des Communications, avec la collaboration du ministère des Pêches et des Océans et de la Garde côtière canadienne. Deux aînés de la communauté canadienne vietnamienne ont été consultés et ont participé à la planification; deux autres membres de la communauté ont servi d'interprètes au cours de la séance.

Environ 120 pêcheurs, surtout spécialisés dans la pêche au saumon, ont participé à la séance. Le taux de réussite de la partie écrite de l'examen de contrôle qu'a fait subir le bureau de district du Lower Mainland a été de 90 p. 100.

Le ministère des Communications a obtenu de l'Université de Californie une bande vidéo et de la documentation connexe en vietnamien sur le

*Resident's Association de Vancouver* pour le projet «Ship-Share» et le *Mennonite Centre for Newcomers* d'Edmonton pour des activités de promotion de la santé à l'intention des aînés d'origine vietnamienne.

La Caisse d'aide aux projets en matière de garde des enfants du même ministère s'est intéressée aux préoccupations relatives à la garde des enfants des familles des communautés culturelles. Trois projets totalisant 1 069 933 \$ ont été subventionnés. Le Centre national d'information sur la garde d'enfants a doté sa bibliothèque d'ouvrages traitant des programmes multiculturels de garde des enfants.

Le Conseil canadien pour la santé multiculturelle a reçu des subventions du Programme de contributions à la promotion de la santé du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social pour payer une partie des coûts d'exploitation des bureaux et de réalisation des activités à l'échelle nationale.

Le Secrétariat d'État a collaboré avec le groupe Consult-Action, qui s'occupe de la condition féminine au Québec, pour favoriser les coalitions chez les femmes immigrantes et pour inciter ces dernières à s'asseoir aux tables de concertation des groupes de femmes.

La Banque fédérale de développement, en collaboration avec le Secrétariat au multiculturelisme, a lancé un programme d'appoint pour permettre aux milieux d'affaires ethnoculturels de développer une infrastructure plus solide afin de bénéficier des mêmes avantages qui sont offerts à toutes les entreprises.

Le programme a débuté par la création de comités consultatifs ethnoculturels locaux. Le premier comité a été formé à Toronto et compte maintenant des représentants de 24 groupes ethnoculturels différents. En 1988, des comités du même genre, composés de dirigeants et de représentants d'associations d'affaires et d'associations professionnelles ethnoculturelles, ont été mis sur pied à Montréal, à Vancouver, à Winnipeg et à Halifax. Un sixième comité vient d'être créé à Ottawa.

Parmi les réalisations de ces comités au cours de l'exercice visé, citons les suivantes :

- organisation de cinq conférences régionales d'une journée intitulée «Small Business : Our Common Culture» dans le cadre de la Semaine de la petite entreprise;
- institution de trois bourses au niveau postsecondaire et remise d'un prix de gestion des affaires;
- établissement de réseaux grâce à l'aide apportée à la création de nouvelles associations d'affaires;

Le Conseil des arts du Canada, par l'entremise du programme Explorations, a accordé de l'aide à des personnes ou à des groupes ayant une expérience ou une formation variée pour leur permettre d'explorer de nouvelles avenues dans le domaine des arts. À titre d'exemples des nombreux projets appuyés dans le cadre de ce programme, citons la distribution inédite de *Private Lives; Stray Seeds : An Anthology of Chinese-Canadian Writing*; et *Femmes des Amériques*, projet de recherche portant sur la présentation des femmes dans les activités théâtrales des différents groupes culturels.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a accordé douze permis pour des projets de radio et de télédiffusion à l'intention des communautés ethnoculturelles et ce, dans des langues autres que le français ou l'anglais.

En outre, le CRTC estime que les 52 réseaux de câblodistribution les plus importants du pays consacrent au moins 450 heures de programmation aux groupes locaux des communautés culturelles et des minorités visibles sur les chaînes communautaires.

Le ministère des Communications a modifié l'Entente de concertation et d'harmonisation Canada-Québec sur le développement de la radiodiffusion transcanadienne qui stipule, entre autres choses, que

**«la radiodiffusion francophone doit s'adapter aux réalités sociales, particulièrement le vieillissement de la population et l'émergence des communautés culturelles».**

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a lancé plusieurs initiatives dans le but d'aider tous les Canadiens à tirer profit des services existants. Grâce au Programme de contributions à la promotion de la santé, par exemple, le ministère a subventionné des projets d'aide aux travailleurs agricoles et a élaboré un modèle interculturel du rôle parental.

Le programme Nouveaux Horizons de ce même ministère permet aux Canadiens du troisième âge qui sont à la retraite de planifier, diriger et partager des activités qui sont dans leur intérêt et dans celui de leurs collectivités. En 1988-1989, ce programme a subventionné 697 groupes de retraités appartenant à des communautés culturelles.

Le ministère est également responsable du Programme d'aide à l'autonomie des aînés mis sur pied pour favoriser la santé, le bien-être et l'indépendance des Canadiens du troisième âge et améliorer leur qualité de vie. En 1988-1989, ce programme a permis de verser 1 684 082 \$ à treize projets réalisés par des groupes de communautés culturelles dont la *Downtown Eastside*

Commissariat à la protection de la vie privée ont participé à un séminaire organisé par le Centre de recherche-action sur les relations raciales pour discuter de différents modèles d'ombudsman.

La Bibliothèque nationale du Canada a offert des services consultatifs aux bibliothèques, aux écoles de bibliothéconomie, aux groupes ethniques et aux organismes ethnoculturels pour la mise sur pied de services de bibliothèque et l'obtention de publications dans des langues moins répandues au Canada.

Le Solliciteur général a agi à titre consultatif auprès du comité de liaison multiculturelle de l'Association canadienne des chefs de police.

Des associations ethniques de gens d'affaires réclament occasionnellement l'aide du ministère des Affaires extérieures pour organiser des activités de nature commerciale telle que la conférence sur le libre-échange présentée par le milieu d'affaires canadien chinois de Toronto en octobre 1988.

Statistique Canada a tenu une série d'ateliers régionaux sur la collecte des données aux fins du recensement avec la participation de collectivités représentant les minorités visibles.

La Société Radio-Canada, avec la participation du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, a mis sur pied le projet *First Draft*. Ce projet coopératif a pour objet d'initier des écrivains canadiens chevronnés issus de minorités visibles à la rédaction de scénarios pour la télévision, et d'accroître ainsi la possibilité de représentation de ces groupes à l'écran.

Les 89 écrivains choisis pour participer au projet ont appris les rudiments de la rédaction de scénarios dans une série d'ateliers, de travaux pratiques et de séances d'encadrement individuel. Chaque écrivain a rédigé la première ébauche d'une dramatique d'une demi-heure pour la télévision. Des ateliers ont eu lieu à Vancouver, à Edmonton, à Regina et à Winnipeg en 1988-1989 et d'autres sont prévus.

La Société a également offert des ateliers à des acteurs et à des actrices issus de minorités visibles à Toronto au cours de l'été de 1988. Ces ateliers devaient se poursuivre.

Dans la région du Pacifique, le ministère des Communications a aidé la communauté culturelle en mettant sur pied des activités d'appoint novatrices à l'intention du public. Par exemple, la campagne du «Billet à rabais» de la *Vancouver Cultural Alliance* offre aux étudiants en «anglais langue seconde» des réductions pouvant atteindre 75 p. 100 sur les prix des billets pour favoriser le taux d'assistance aux événements artistiques.



Conseils aux  
groupes commun-  
autaires

services à l'échelle nationale en matière de violence familiale. Le bureau de Terre-Neuve du Secrétaire d'Etat s'est particulièrement efforcé d'inclure des femmes appartenant à des communautés culturelles dans le cadre de ses consultations avec les organisations féminines.

Le Secrétaire d'Etat a également pris des mesures spéciales pour assurer une plus grande participation des jeunes de toutes origines au Programme Hospitalité-Canada. Outre qu'il a établi des critères de régie de ses programmes, le ministère a entrepris de vastes consultations auprès d'organismes représentant différentes communautés culturelles et minorités visibles.

Dans le cadre de ses programmes, la Société canadienne d'hypothèques et de logement a consulté les collectivités dont les membres sont de même origine ethnoculturelle. Au cours des trois premières années d'existence du Programme de logement pour les ruraux et les autochtones, les collectivités noires, entre autres, ont collaboré avec la SCHL pour résoudre les problèmes de logement qu'elles connaissent.

Condition féminine Canada a pris soin d'inscrire les groupes ethnoculturels sur sa liste de distribution et consulte régulièrement des groupes tels que l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada.

En octobre 1988, la Commission de la fonction publique a organisé une discussion libre qui a réuni des personnes et des groupes actifs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Ce fut là une occasion de partager de l'information concernant le mandat de la Commission et de considérer le réseau des intervenants qui poursuivent les objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Revenu Canada (Impôt), par l'entremise de son Programme communautaire des bénévoles, forme des personnes qui aident les contribuables à remplir leur déclaration de revenus. Le ministère a sollicité la participation des organismes multiculturels en leur envoyant des lettres pour les informer de l'existence du programme. C'est ainsi que l'Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton et le *Guelph and District Multicultural Centre* sont venus en aide à des néo-Canadiens aux prises avec leur déclaration de revenus.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a appuyé les demandes des communautés culturelles et des minorités visibles dans lesquelles elles exposaient leurs positions et leurs politiques en matière de logement. Des représentants du Commissariat à l'information du Canada et du

Le comité se compose de 14 membres provenant de diverses associations et collectivités représentant des minorités visibles au Canada. Certaines personnes ont de l'expérience et des compétences particulières dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Le comité consultatif se réunit trois fois par année.

Statistique Canada a communiqué avec plus de 300 groupes nationaux, régionaux et locaux représentant les membres de communautés culturelles et de minorités visibles en vue de l'élaboration du questionnaire pour le Recensement de 1991.

La rédaction des textes réglementaires et de la politique concernant la *Loi sur la radiodiffusion* (C-136), qui a été déposée en juin 1988, a incité le ministère des Communications à entreprendre une vaste consultation à chaque étape du projet pour faire en sorte que la législation tienne compte de façon appropriée des besoins de tous les Canadiens.

Le personnel du Musée canadien des civilisations a fait des recherches et des consultations auprès des différentes collectivités culturelles pour préparer des expositions permanentes et itinérantes traitant de la contribution des différents groupes culturels et raciaux à l'évolution du pays.

Outre les consultations nécessaires à la préparation d'expositions particulières, le Musée canadien des civilisations a embauché un conseiller en matière de multiculturalisme qui avait pour mandat, notamment, de se tenir régulièrement en contact avec les groupes représentant les différentes cultures au Canada.

Les directeurs régionaux et autres hauts fonctionnaires de la Société Radio-Canada se réunissent régulièrement avec des groupes locaux représentant des communautés culturelles et diverses minorités visibles. Ces échanges font en sorte que la Société représente ces groupes de façon positive dans le cadre de ses émissions et incitent cette dernière à recruter du personnel parmi ces communautés.

Le ministère des Affaires extérieures incite les chefs de mission à rencontrer les membres des collectivités ethnoculturelles au cours de leurs visites précédant leurs affectations. Le personnel de différentes directions générales du ministère œuvrant dans diverses régions a consulté des Canadiens aux antécédents culturels variés dans le cadre de l'élaboration et de la formulation de politiques appropriées à leurs pays d'origine; ces consultations se sont tenues tant de façon régulière qu'en situations de crise.

Le Secrétaire d'Etat a organisé un atelier à l'intention des représentantes des groupes de femmes immigrantes et issues de minorités visibles pour leur faire part d'observations et de suggestions concernant la prestation de

# PLUS GRANDE CONTRIBUTION DE TOUS LES CANADIENS

**«promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à  
favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes  
origines à l'évolution du pays»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3 (2)b)*

## Consultation des collectivités

De nombreuses institutions fédérales ont entrepris de consulter les communautés, tant de façon régulière et à une grande échelle que sur des questions particulières et à petite échelle. Au nombre de ces institutions, citons l'Agence de promotion économique du Canada Atlantique, le Canadien national, le Commissariat aux langues officielles, la Commission de la Capitale nationale, la Commission de réforme du droit, le Conseil des arts du Canada, la Gendarmerie royale du Canada, Investissement Canada, les ministères des Affaires extérieures, des Communications, de l'Emploi et de l'Immigration, de la Santé nationale et du Bien-être social, le Musée canadien des civilisations, l'Office national des transports, le Secrétariat d'État, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, la Société canadienne des postes, la Société du port de Halifax, la Société Radio-Canada, le Solliciteur général et Statistique Canada.

Le comité consultatif du Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada sur les autochtones et les minorités visibles a tenu sa première réunion en 1988. Ce comité se réunira deux fois par année pour étudier les questions relatives au recrutement, à la formation et aux politiques opérationnelles, et pour faire des recommandations dans ces domaines. Les commandants divisionnaires à contrat travaillent actuellement à la mise sur pied d'un comité consultatif pour chaque détachement de leur division. La composition de ces comités correspondra à un profil représentatif de la collectivité, et les membres se pencheront particulièrement sur les relations entre les policiers et les communautés culturelles.

Le Conseil du Trésor a créé, en 1985, un comité consultatif sur l'emploi de membres de minorités visibles dans la fonction publique. Ce comité présente le point de vue et les avis de la collectivité en matière de politiques et de programmes nécessaires à l'amélioration de la situation de l'emploi des membres de minorités visibles dans l'administration publique fédérale et les sociétés d'État. Il peut également faire des suggestions quant à de nouvelles orientations.



La Société du port de Vancouver incite ses employés arrivés au Canada depuis peu à suivre des cours d'anglais comme langue seconde.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a établi en 1987 un Groupe consultatif des minorités visibles (GCMV) pour promouvoir les intérêts des employés qui, en raison de leur race ou de leur couleur, font partie d'une minorité visible au Canada. Toutes les régions ont aujourd'hui un représentant au sein du GCMV, qui se réunit trois fois l'an pendant deux journées consécutives. Le président du GCMV est membre du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi. Ce comité relève directement du vice-président, Ressources humaines et administration.

En 1988, le Groupe s'est consacré à des initiatives comme celles-ci :

- encourager la participation des employés membres de minorités visibles, et particulièrement leur auto-identification volontaire; chercher à découvrir les obstacles susceptibles d'entraver l'intégration et l'avancement dans la Société des employés issus de minorités visibles; organiser et tenir des séminaires interculturels.

Le GCMV a étudié, entre autres, les plans d'action des gestionnaires, les rapports sur l'activité en cours et la situation des groupes cibles par rapport aux objectifs visés, puis il a fait parvenir ses observations et recommandations à la direction de la SCHL. Après examen d'autres documents importants de la SCHL, il a donné des conseils et des avis à l'administration centrale ainsi qu'aux bureaux régionaux et locaux de la Société.

La Société Radio-Canada a établi deux comités généraux (l'un français, l'autre anglais) en 1987 pour veiller à l'équité en matière d'emploi dans tous ses services. Les comités sont constitués de représentants de la gestion hiérarchique, des Ressources humaines, des associations d'employés et des syndicats. Les minorités visibles sont représentées aussi bien dans les postes hiérarchiques qu'aux autres échelons. Le réseau anglais de radiodiffusion régionale a nommé en 1989 un comité d'équité en matière d'emploi dont la composition reflète la représentation des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles dans la société canadienne.

Des discussions sont en cours en ce qui a trait à la représentation effective des minorités visibles et aux stratégies à adopter pour accroître l'emploi de candidats issus de minorités visibles au sein de la Société, particulièrement à la radio et à la télévision. Tous ces comités aident à élaborer des plans d'action destinés à augmenter la représentation des minorités visibles et des trois autres groupes désignés parmi les effectifs de la Société.



*Cours de  
perfectionnement  
professionnel*

Pêches et Océans a distribué cet ensemble didactique à tous ses bureaux régionaux pour l'initiation de leurs recrues.

Le personnel de l'Équité en matière d'emploi au Canadien national aide à

l'intégration des nouveaux employés lorsqu'il y a lieu. Cette aide peut consister à parler aux superviseurs ou aux employés pour s'assurer que les nouveaux venus sont à l'aise dans leur milieu de travail.

Statistique Canada a donné un certain nombre de cours et d'ateliers axés sur la carrière aux employés issus de minorités visibles.

Le Canadien national a demandé à ses gestionnaires et à ses superviseurs de veiller à ce que les employés membres d'une minorité visible soient informés des cours offerts pour l'amélioration de leurs compétences ou la préparation à des postes supérieurs et à ce qu'ils puissent s'y inscrire, de façon qu'ils aient les mêmes chances que les autres de monter en grade.

Dans le cadre de son programme d'affectations de perfectionnement, le ministère de l'Agriculture offre à des employés de groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi des affectations qui leur permettent d'améliorer leurs chances d'avancement. Pendant la période à l'étude, un employé membre d'une minorité visible a réussi à monter en grade après une affectation de ce genre.

Le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a deux programmes visant à augmenter les possibilités d'avancement des employés membres de minorités visibles. Le Programme de perfectionnement professionnel a pour objet de découvrir les agents qui ont les qualités requises pour être promus à des postes de cadres intermédiaires. Le Programme d'avancement de la carrière, lui, offre aux sujets prometteurs parmi le personnel de soutien des affectations où ils peuvent développer leurs talents.

La Société canadienne des ports compte parmi son personnel à Churchill, au Manitoba, des employés issus de plusieurs communautés culturelles. On encourage vivement ces employés à améliorer leurs connaissances techniques pour obtenir éventuellement de l'avancement. À son siège social d'Ottawa, la Société a plusieurs employés issus de communautés culturelles qui sont présents dans toutes les catégories professionnelles, y compris la gestion.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie et le ministère des Approvisionnement et Services assurent des services d'orientation professionnelle aux employés membres de minorités visibles qui en font la demande.

Le Bureau canadien de la sécurité aérienne offre des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel à ses employés membres de minorités visibles.

Commission de l'immigration et du statut de réfugié ont été mis au courant de ces programmes.

La Banque du Canada a offert plusieurs séances sur la gestion des diversités, ateliers où l'on étudie l'influence de facteurs culturels dans les rapports interpersonnels et où l'on enseigne aux gestionnaires et aux superviseurs l'art d'entretenir de bonnes relations professionnelles avec des employés de différentes cultures.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a tenu deux ateliers pour sensibiliser le personnel des Ressources humaines aux besoins des membres de groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi. Le Service canadien du renseignement de sécurité est à organiser des séances d'information à l'intention du service et des gestionnaires de la dotation en vue de sensibiliser les agents aux obstacles d'ordre culturel qu'il pourrait y avoir dans les méthodes de dotation. Les agents du personnel de la Société d'assurance-dépôts du Canada chargés du recrutement et de l'embauche ont assisté à des cours sur les pratiques équitables en matière d'emploi.

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a distribué à tous ses services un document audio-visuel intitulé *Ouverture d'esprit*. Ce document a été conçu pour renseigner les gestionnaires sur le programme d'Équité en matière d'emploi (Personnel civil) du MDN et pour les sensibiliser aux possibilités de recrutement parmi les quatre groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi, dont les minorités visibles. On y examine les craintes et les idées fausses des gestionnaires de même que les avantages qu'offre la diversification du recrutement.

Lors de visites dans des bases et des stations, le directeur général des Conditions de service du ministère de la Défense nationale a exhorté ses hôtes à faire preuve de tolérance et de compréhension à l'égard des différences culturelles, tout en soulignant l'importance d'embaucher du personnel qui représente toutes les facettes de la société canadienne. Le ministère du Travail a pris part à l'étude d'un nouvel ensemble didactique intitulé «Kaliéidoscope», qui porte sur les attitudes hostiles pouvant faire entrave à l'activité de membres de minorités visibles et de communautés culturelles en milieu de travail.

La Commission de la fonction publique a élaboré une trousse didactique servant à initier les nouvelles recrues de la fonction publique qui proviennent de minorités visibles.

# Sensibilisation des gestionnaires et des employés à Gérer un effectif pluraliste

Linguistiques et, lorsqu'il y a lieu, se voient attribuer une cote de sécurité, avant d'être présentées aux gestionnaires qui pourraient avoir besoin de leurs services.

Le Canadien national a instauré son programme Emploi Jeunesse en 1984. Ce programme a des objectifs bien déterminés en ce qui concerne le recrutement de membres de minorités visibles. En 1988, neuf des 40 jeunes embauchés provenaient de minorités visibles. Pour aller au-devant des jeunes, le CN projette d'organiser une visite de son service de réparation de locomotives dans sa gare de triage Taschereau, à Montréal, à l'intention des jeunes du Marcus Garvey Institute, organisme voué à la promotion de l'excellence chez les étudiants noirs.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a mis en application un Programme de recrutement au niveau postsecondaire qui accorde la préférence aux groupes visés par le Programme d'équité en matière d'emploi, y compris les minorités visibles.

En mars 1989, les comités consultatifs d'équité en matière d'emploi des Archives nationales et de la Bibliothèque nationale ont organisé une séance d'information sur l'emploi de membres de minorités visibles. Au nombre des experts invités à prendre la parole lors de cette rencontre se trouvaient des représentants du Conseil ethnoculturel du Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique.

La Commission de la fonction publique (CCFP) a élaboré et distribué aux gestionnaires de la fonction publique un module d'information sur les possibilités de recrutement, y compris l'application de son Programme d'emploi des membres de minorités visibles. Ce séminaire donne des renseignements et des conseils aux gestionnaires pour les aider à intégrer les nouveaux employés appartenant à des minorités visibles. La CFP a produit des affiches et des textes destinés à sensibiliser davantage les fonctionnaires à l'importance de l'équité en matière d'emploi.

La Société Radio-Canada, en collaboration avec Pétro-Canada, Énergie atomique du Canada Ltée et la Société canadienne d'hypothèques et de logement, a réalisé un document vidéo intitulé *The Challenge of Diversity*. Ce document étudie, à travers les récits personnels d'employés des sociétés participantes, les antécédents et le cheminement professionnel de membres des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. On l'utilise dans le cadre des programmes de sensibilisation des employés.

Les gestionnaires du ministère du Travail ont assisté aux ateliers de formation de la CFP, et les cadres du ministère de l'Agriculture et de la



agents financiers (PRPAF) et le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes (PRPVI). Les diplômés d'université recrutés en vertu de ces programmes ont droit à une année de formation, d'orientation et d'encadrement. Comme ces programmes, ouverts à tous les Canadiens, visent à satisfaire aux priorités de l'administration fédérale, leurs responsables prêtent une attention toute particulière à l'heure actuelle aux politiques d'équité en matière d'emploi.

La Commission de la fonction publique a établi un Groupe de l'équité en matière d'emploi pour assurer des services d'orientation et de mise en valeur aux candidats des catégories cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi, y compris les minorités visibles. Parmi toutes les fonctionnaires ayant accès à la catégorie de la gestion ou ayant été promues au sein de cette catégorie en 1988, 56 (soit 58,9 p. 100), étaient des clientes du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. Forte de ce succès, la CFP a commencé à examiner des moyens d'adapter aux besoins d'autres groupes sous-représentés les méthodes qui ont donné de bons résultats jusqu'ici.

La Commission de la fonction publique s'est en outre attaquée aux questions d'équité en matière d'emploi dans le contexte de la relance de son programme de recrutement postsecondaire pour la fonction publique. Le portefeuille des Affaires des anciens combattants, qui comprend le ministère des Anciens combattants, le Tribunal d'appel des anciens combattants, la Commission canadienne des pensions et le Bureau de services juridiques des pensions Canada, a fait un effort de recrutement tout particulier en vue d'améliorer la représentation des minorités visibles parmi ses effectifs.

Il a par exemple tenu des concours ouverts seulement aux candidats de groupes sous-représentés et procédé à des nominations en vertu d'un décret d'exemption. Des dispositions ont été prises en outre pour que les communautés culturelles soient représentées, dans la mesure du possible, au sein des jurys de sélection. Grâce à ces efforts, la représentation des minorités visibles dans le portefeuille est passée de 2,9 p. 100 en juin 1988 à 3,7 p. 100 en mars 1989.

Le ministère des Communications a adapté la procédure de dotation aux candidats membres de minorités visibles et a élaboré un nouveau programme de formation à leur intention. Il a créé un certain nombre de postes génériques (postes d'OCE, de CR et de SCY et postes de perfectionnement au niveau d'agent) qui peuvent être comblés lorsqu'on trouve un candidat approprié. Les sujets sélectionnés dans le cadre de ce programme reçoivent la formation et l'orientation voulues, subissent des tests de connaissances



## Programmes spéciaux

et le Bureau du Conseil privé (BCP) ont favorisé l'embauche d'étudiants issus de minorités visibles en demandant expressément qu'on soumette leurs curriculum vitae à leur Division du personnel. La Division présentait ensuite ces curriculum vitae à l'étude de gestionnaires à la recherche de candidats.

Le Canadien national et la Société canadienne des Postes ont fait des démarches directes auprès des chercheurs d'emploi et des agences de placement pour les mettre au courant des débouchés ouverts au CN. La Société du crédit agricole (SCA) a consulté des universités dans diverses régions afin de connaître la participation actuelle et future de membres de minorités visibles aux programmes d'où lui viennent habituellement des candidatures, en vue de prévoir la disponibilité de ces personnes pour des emplois éventuels.

Avant la campagne nationale de recrutement de 1988, le ministère des Affaires extérieures a émis un communiqué invitant les Canadiens de toutes origines à faire carrière dans le service extérieur.

Il y a également des organismes fédéraux aux effectifs peu nombreux où le pluralisme de la société canadienne se reflète dans le recrutement. L'Office canadien de commercialisation des œufs, dont l'effectif n'est constitué que de 43 personnes, a engagé des personnes originaires, entre autres, de Guyane, de Hong-Kong, de Chine, de la Trinité, d'Égypte, de Belgique, d'Irlande, d'Allemagne, d'Australie et d'Afrique du Sud.

Dans la poursuite de ses objectifs d'équité en matière d'emploi, le ministère de la Défense nationale a réalisé un document audio-visuel qu'on utilisera dans les colloques d'orientation professionnelle pour promouvoir les carrières au Ministère.

En juin 1986, le Conseil du Trésor approuvait l'affectation de 10 500 000 \$ et de 300 années-personnes (1988-1989) au Programme d'emploi des membres de minorités visibles (PEMMV) administré par la Commission de la fonction publique. Le Programme offre un complètement de ressources humaines aux gestionnaires pour faciliter l'embauche de candidats issus de minorités visibles. Vers la fin de 1987, on a révisé et étendu le PEMMV, pour lequel l'affectation est passée à 15 000 000 \$ et à 400 années-personnes (1988-1993). En 1988, le mandat de 74 personnes affectées au programme a pris fin, tandis que 75 personnes venues tant de l'intérieur (18 ministères) que de l'extérieur de la fonction publique renouvelaient l'effectif.

Le Bureau du Contrôleur général, conjointement avec la Commission de la fonction publique, met en œuvre deux programmes de recrutement et de perfectionnement : le Programme de recrutement et de perfectionnement des

à des minorités visibles. Le ministère signale que des progrès marqués ont déjà été accomplis vers cet objectif.

Grâce au programme Jeunesse Pétro-Canada, axé sur les jeunes chômeurs des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, jusqu'à 30 jeunes issus de communautés culturelles ont pu faire une première expérience de travail.

À la Société Radio-Canada, les divers comités d'équité en matière d'emploi - le comité patronal-syndical mixte de la Société, - le comité du réseau anglais de radiodiffusion et le comité local d'Halifax - sont mandatés pour élaborer des stratégies qui incitent à confier les postes vacants à des candidats provenant des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Le comité d'Halifax est chargé particulièrement de recruter des hommes et des femmes de race noire pour Radio-Canada.

Sous la direction du service anglais des actualités *Network News*, Radio-Canada instaurait également à l'été 1987 un programme visant à engager comme suppléants, pour la période des vacances, des journalistes membres de minorités visibles qui participeraient sur l'antenne aux bulletins d'informations locales. En février 1989, *Network News* comptait 16 membres issus de minorités visibles parmi son effectif sur l'antenne (reporters et présentateurs) et hors antenne (directeurs, rédacteurs et rédacteurs adjoints des actualités).

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) s'est efforcé de diversifier la composition de son effectif d'agents du renseignement de premier échelon.

Dans le cadre du Programme d'emploi des membres de minorités visibles, le ministère des Travaux publics s'est efforcé de recruter, de former et d'affecter des membres de minorités visibles dans le domaine de l'administration du personnel, de la gestion immobilière, du génie et de l'architecture.

Au ministère des Transports, le bureau de la navigation aérienne de la région de l'Ouest a inscrit des représentants de grandes associations ethnoculturelles sur sa liste de personnes-ressources. Des fonctionnaires appartenant à des minorités visibles ont en outre été désignés comme membres de jurys de recrutement et de sélection pour des postes dans des stations d'information de vol. En vertu du programme de recrutement de contrôleurs aériens et d'opérateurs radio, l'équipe de recruteurs a fait une recherche active de personnel dans les collectivités ethnoculturelles de la Colombie-Britannique. Dans le cadre des Programmes d'emplois d'été axés et non axés sur la carrière (PEEAC et PEBNAC), le Bureau des relations fédérales-provinciales

## Élargir les méthodes d'emploi

*Créer une banque de candidats éventuels*

La Commission de la fonction publique fait une recherche active de candidats issus de minorités visibles en vue de présenter leur candidature aux ministères quand surviennent des vacances. Elle tient un répertoire de candidats dont certains proviennent de minorités visibles, afin de pouvoir répondre aux besoins de recrutement des ministères.

Le réseau anglais de télévision de la Société Radio-Canada tient une base de données sur les candidats de talent. Le nombre de personnes de minorités visibles inscrites dans la base de données a augmenté d'environ 51 p. 100 ces deux dernières années.

Le Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires, le Bureau du Contrôleur général, le Conseil du Trésor et le ministère des Finances ont dressé un répertoire interne de candidats qui sont inscrits à la Commission de la fonction publique et dont le profil correspond aux besoins des quatre institutions. Ce répertoire est constitué à 46,1 p. 100 de candidats appartenant à des minorités visibles.

Au ministère de l'Agriculture, des conseillers en personnel ont secondé les gestionnaires dans leur travail de recrutement en cherchant à la fois dans le répertoire de la Commission de la fonction publique et dans le répertoire «interne» des candidats qualifiés appartenant à des minorités visibles.

Parmi les autres organismes qui tiennent déjà ou sont à créer des banques de candidats appartenant aux groupes cibles, mentionnons le Bureau canadien de la sécurité aérienne, le Bureau des relations fédérales-provinciales, le Canadien national, la Commission de la Capitale nationale, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, Téléfilm Canada et VIA Rail.

## *Agrandir le champ de recrutement*

La Gendarmerie royale du Canada a formé une équipe nationale de recrutement en mars 1988. Composée de six agents, dont un autochtone et deux membres de minorités visibles, l'équipe a rendu visite à plus de 1 000 établissements (écoles, associations communautaires et églises) d'un bout à l'autre du pays. Elle s'est adressée à des groupes d'adultes et de jeunes dans le but de démythifier la fonction policière. On a eu beaucoup recours à la presse allophone de même qu'aux principaux médias pour lancer des messages de recrutement.

Le Conseil des arts du Canada a établi des répertoires de ressources destinés à enrichir ses listes de diffusion pour que ses offres de postes atteignent un plus vaste public.

Pêches et Océans a engagé des consultations avec des associations de Noirs en Nouvelle-Écosse en vue d'intensifier le recrutement de personnes appartenant



En 1988, la Commission canadienne des droits de la personne a examiné et évalué les 368 rapports sur l'équité en matière d'emploi qui avaient été déposés par les employeurs sous réglementation fédérale comptant plus de 100 employés. Dans les six mois de la réception de toutes les données utiles, elle a commencé un examen complet des méthodes d'emploi de 19 organisations où se trouvaient concentrées 445 000 employés du secteur fédéral, soit environ 48 p. 100 des effectifs visés. Elle a communiqué avec le reste des employeurs afin de vérifier les mesures qu'ils prenaient pour assurer le suivi de leurs propres méthodes d'emploi.

Péto-Canada offre un horaire de travail variable et un certain nombre de congés mobiles aux employés qui ont besoin de s'absenter pour célébrer des fêtes religieuses.

À la Société d'assurance-dépôts du Canada, les employés qui doivent s'absenter pour célébrer une fête religieuse ou pour observer certaines pratiques culturelles peuvent désormais le faire sans perte de salaire.

Emploi et Immigration Canada a ajouté toute une section (Partie 13, chapitre 7) à son *Guide du personnel* sur les « Congés et mesures d'adaptation sur la liberté de culte et les pratiques religieuses ».

Au Canadien national, les employés se voient accorder toutes facilités, dans la mesure du possible, pour célébrer certaines fêtes et pour observer certaines pratiques religieuses. Exemples : le vendredi en hiver, les juifs orthodoxes peuvent quitter le travail plus tôt pour rentrer chez eux avant le coucher du soleil; un établissement permet à ses employés musulmans de s'absenter pendant la journée pour des séances de prière.

Le ministère de l'Environnement autorise des absences pour obligations religieuses à condition que l'employé respecte un horaire de travail variable. Au ministère de la Défense nationale, les commandants de tous les échelons, de plus en plus sensibilisés aux obligations religieuses et culturelles du personnel qui relève d'eux, cherchent à se renseigner sur les fêtes religieuses et les autres jours où il y a des solennités obligatoires.

Le directeur du Cérémonial au ministère de la Défense nationale a donné des instructions qui recommandaient et autorisent dans les Forces armées canadiennes la tenue vestimentaire prescrite par le sikhisme. La catétéria exploitée à Montréal pour le Canadien national a un effectif multiculturel et inscrit à son menu des mets typiques de différentes cuisines nationales. Statistique Canada se propose d'examiner le choix de mets offert dans sa catétéria.

Reconnais-  
sance  
culturelle en  
milieu de  
travail



Outre ses politiques de recrutement et d'avancement, le Canadien national a examiné ses tests d'admission et d'avancement pour vérifier qu'ils ne risquaient de porter préjudice à aucun candidat, quelle qu'en soit l'origine culturelle.

La Monnaie royale canadienne a fait une étude de l'évaluation des tâches et de l'équité salariale pour tous les postes occupés par des employés syndiqués en 1988. Elle a aussi engagé des discussions avec son agent négociateur à propos de l'équité dans les possibilités d'avancement interne offertes au personnel syndiqué.

En juin 1989, la Commission de la fonction publique publiait ses *Politiques et lignes directrices en matière de dotation*, qui doivent servir de guide aux cadres hiérarchiques pour la dotation de postes dans l'administration fédérale. L'accent a été mis sur les questions d'équité en matière d'emploi dans le contexte plus large où s'inscrivait la relance du programme de recrutement postsecondaire pour la fonction publique.

Le Canadien national, le ministère des Approvisionnements et Services et le ministère des Transports ont établi des politiques concernant toutes les formes de harcèlement en milieu de travail.

L'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent et ses filiales, la Société des ponts Jacques-Cartier et Champlain et la Corporation du Pont international de la Voie maritime Ltée, ont fait une déclaration de principes sur la discrimination en milieu de travail.

La Banque fédérale de développement est à rédiger une politique de dotation qui interdira toute discrimination sous n'importe quel aspect de l'emploi ou à n'importe quel échelon de l'établissement.

Comme il le souligne dans son plan pluriannuel de ressources humaines, le ministère du Revenu national (Impôt) s'est engagé à examiner la représentation et la répartition des minorités visibles parmi ses effectifs ainsi qu'à mettre des moyens en œuvre pour améliorer la qualité de la vie au travail chez les employés issus de groupes minoritaires et pour faciliter leur perfectionnement professionnel.

La Commission de la Capitale nationale et la Société canadienne des Postes ont donné des séminaires de formation à leurs employés sur les droits de la personne et le harcèlement.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, chargée d'administrer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, recueille des données sur la représentation des groupes cibles dans toutes les sociétés d'État et tous les organismes fédéraux assujettis à la Loi.

## CHANCES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT

**«faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3(2)a)*

Examen et  
modification  
des politiques  
et méthodes en  
matière de  
ressources  
humaines

Nombre d'institutions ont entrepris un examen de leurs politiques et de leurs méthodes pour s'assurer qu'elles n'entraient pas l'égalité d'accès à l'emploi et à l'avancement parmi leurs effectifs. Font partie de ces institutions l'Agence canadienne de développement international, les Archives nationales du Canada, la Banque fédérale de développement, la Bibliothèque nationale du Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières, le Canadien national, la Commission canadienne du blé, la Commission canadienne du lait, la Commission de la fonction publique, le ministère des Transports, le ministère des Travaux publics, la Monnaie royale canadienne, l'Office national des transports, le portefeuille des Affaires des anciens combattants, la Société canadienne des ports, la Société canadienne des Postes, la Société du crédit agricole, la Société du port de Halifax, la Société du port de Vancouver, la Société Radio-Canada, Téléfilm Canada et VIA Rail. Pour l'examen de toutes ses politiques en matière de ressources humaines, Téléfilm Canada a fait appel à un comité formé d'employés représentant tous les échelons de la hiérarchie. Au cours de la période visée par le Rapport, le ministère des Travaux publics a entamé un examen triennal complet, en six étapes, de ses méthodes d'emploi. La première phase, qui s'est déroulée en 1988-1989, comprenait l'examen de la documentation ministérielle sur la gestion et le perfectionnement des ressources humaines ainsi que des entretiens avec des cadres supérieurs. L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a entrepris un examen de ses méthodes d'emploi pour les membres de minorités visibles. L'étude était axée sur la dotation et le recrutement, la formation, l'évaluation du rendement, les relations du travail, la durée d'occupation de chaque niveau et les communications. Les renseignements ont été recueillis grâce à des entretiens avec dix cadres et agents du personnel, à un examen des évaluations d'employés appartenant à une minorité visible, à l'étude de manuels et de documents concernant les politiques et méthodes en matière de personnel ainsi qu'à des rencontres avec des employés de l'ACDI membres de minorités visibles pour recueillir leurs points de vue et suggestions.

De vastes consultations ont suivi entre les institutions fédérales et le Secrétariat au multiculturalisme à propos du Rapport. Deux séances d'information formelles ont été tenues dans la région de la capitale nationale à l'intention des représentants des institutions de la RCN et l'on s'est longuement entretenu, en personne et par téléphone, avec des représentants de plus de 45 institutions.

Après analyse et intégration de l'information fournie par les institutions fédérales, on a fait circuler une ébauche de l'annexe A du Rapport annuel parmi toutes les institutions fédérales pour confirmer que le tableau ici dressé était fidèle à leurs activités et à leurs projets.

# ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

EN 1988-1989

## INTRODUCTION

La présente annexe contient une brève description de toutes les activités menées par les institutions fédérales pendant la période visée par le premier rapport, activités répondant aux obligations et objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Comme dans le corps du Rapport annuel, les renseignements contenus dans l'annexe correspondent aux articles pertinents de la Loi, en l'occurrence le paragraphe 3(2).

*Collecte des données*

La description et l'énumération des activités fédérales à la Partie III du Rapport et dans la présente annexe sont fondées sur les renseignements fournis par les institutions fédérales.

Après l'adoption de la Loi, le Sous-secrétaire d'Etat a écrit à tous les sous-ministres et les chefs d'organisme afin de leur exposer les dispositions de la Loi et de leur annoncer qu'on les inviterait à signaler pour le Rapport annuel les activités entreprises par leur institution aux fins de la politique du multiculturalisme. En mai 1989, le Sous-secrétaire d'Etat adjoindit au multiculturalisme adressait une lettre sollicitant les contributions au présent Rapport.

Le Guide accompagnant la lettre proposait aux institutions d'inclure dans leur réponse une description de « toute mesure (politique, programme ou marche à suivre) adoptée avant le 31 mars 1989, dans l'un ou l'autre des domaines suivants afin de tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada : élaboration et examen de politiques, législation, ressources humaines, recherche et cueillette de données, formation et sensibilisation, communications, service au public, consultation des communautés ethnoculturelles, collaboration et ententes intergouvernementales [...] ». Cette invitation officielle a été lancée à environ 200 institutions fédérales, dont il s'est avéré que 172 étaient visées par la Loi. Quelque 150 y ont répondu. Tous les ministères et tous les grands organismes fédéraux ont apporté leur contribution à ce Rapport annuel; quant aux institutions dont on est resté sans nouvelles, ce sont pour la plupart des organismes à vocation restreinte qui sont dotés d'un effectif peu nombreux. Une liste des institutions fédérales figure à l'annexe B.



---

# ANNEXE A

## ACTIVITÉS ET PROJETS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

---

### TABLE DES MATIÈRES

#### ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES AU COURS DE 1988-1989

Introduction.....	A-1
Chances d'emploi et d'avancement .....	A-3
Plus grande contribution de tous les Canadiens .....	A-14
Meilleure compréhension et respect de la diversité .....	A-32
Recherche et collecte de données .....	A-44
Mise à contribution des connaissances linguistiques et culturelles .....	A-54
Activités tenant dûment compte de la réalité multiculturelle .....	A-58

#### PROJETS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES POUR 1989-1990

Introduction.....	A-64
Chances d'emploi et d'avancement .....	A-65
Plus grande contribution de tous les Canadiens .....	A-68
Meilleure compréhension et respect de la diversité .....	A-73
Recherche et collecte de données .....	A-76
Mise à contribution des connaissances linguistiques et culturelles .....	A-80
Activités tenant dûment compte de la réalité multiculturelle .....	A-81

En septembre 1988, au cours de leur réunion semestrielle, les membres du Conseil consultatif sur la situation de la femme ont adopté la proposition suivante :

«que, dans la prochaine version et, par la suite, dans toutes les autres versions du Plan d'action stratégique du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, le Conseil se donne pour tâche particulière d'améliorer la situation des femmes faisant partie de minorités visibles.»

Dans l'énoncé de mission qu'il a adopté depuis peu, le Service correctionnel du Canada précise le cadre d'élaboration de ses politiques et de ses plans. Le Service s'engage à tenir compte de la diversité sociale, culturelle et religieuse de chacun des contrevenants.

## ACTIVITÉS TENANT DÛMENT COMPTE DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE

*«généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte  
de la réalité multiculturelle du Canada»*

*Loi sur le multiculturelisme canadien, alinéa 3(2)f)*

La majorité des institutions fédérales, qu'elles soient importantes ou plus modestes, ont rédigé un énoncé de leur engagement envers la politique de multiculturelisme du Canada. Cet énoncé est au cœur même de leur contribution à ce rapport. Leur appui à la politique peut s'avérer les fondements d'un avenir dans lequel les institutions fédérales tiennent dûment compte de la diversité canadienne.

Cet article de la Loi vise un objectif d'ensemble exigeant des institutions fédérales que toutes les facettes de leur mandat reflètent la politique de multiculturelisme du Canada.

Pour la plupart des institutions, la mise en œuvre de cette obligation générale nécessiterait l'étude et l'élaboration de politiques, de programmes et de services dans les domaines des ressources humaines, de la formation et de la sensibilisation, du service au public et des communications.

Par exemple, le Conseil des arts du Canada entreprend une étude de ses programmes, politiques et méthodes dans le cadre d'un exercice officiel de planification à long terme, lancé en janvier 1989. Le multiculturelisme a été désigné comme l'un des sujets à traiter au cours de cet exercice.

Au printemps de 1989, pour débiter son étude sur le multiculturelisme, le Conseil a tenu un sondage auprès de son personnel. Le sondage avait pour but d'échanger des connaissances et des expériences, de déterminer quels étaient les principaux enjeux et problèmes rencontrés dans le traitement des demandes et d'étudier les domaines sur lesquels il faudrait se pencher. À la suite de ce sondage, un petit comité formé d'agents a été créé pour étudier les questions de façon plus approfondie et pour établir un programme des travaux.

Le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a créé une section du multiculturelisme afin de relever les problèmes que peuvent ou que pourraient éprouver les membres des minorités ethnoculturelles ou des minorités visibles lorsqu'ils traitent avec Douanes et Accise.

L'industrie touristique canadienne peut également tirer avantage de ces connaissances du fait que tous les visiteurs peuvent être accueillis dans une langue qu'ils comprennent et recevoir les services qui tiennent compte de leurs traditions culturelles.

Au Vieux-Port de Montréal, on engageait de préférence pour les services d'information et d'accueil, des étudiants de niveau universitaire qui pouvaient communiquer non seulement dans les deux langues officielles, mais dans d'autres langues également, par exemple, en allemand, en arabe, en chinois, en espagnol, en italien et en japonais. Les institutions fédérales peuvent offrir de meilleurs services à leurs clients, au Canada et à l'étranger, en mettant à contribution les connaissances culturelles et linguistiques de leur personnel.

L'Administration de pilotage des Laurentides est en mesure d'offrir des services en allemand, en vietnamien et en espagnol. La Société du crédit agricole a également fait appel aux membres de son personnel qui parlent allemand et hollandais pour communiquer avec les clients, tout comme la Société du port de Vancouver dont les employés peuvent parler espagnol, norvégien et cantonais.

Le bureau du Secrétaire d'État en Alberta met à contribution les connaissances linguistiques de son personnel pour communiquer dans quinze langues, en plus du français et de l'anglais (notamment en grec, en vietnamien, en chinois, en hindi et en gujarati), afin de répondre aux demandes de citoyens et aux demandes de subventions. On a également fait appel aux connaissances linguistiques des employés lors d'assemblées, afin de mieux discuter des intérêts et des problèmes des groupes communautaires.

De telles connaissances sont également utiles pour explorer et enregistrer l'histoire du Canada et la présenter dans nos institutions publiques. En 1988-1989, par exemple, les Archives nationales ont conclu quatre contrats pour le traitement de collections archivistiques qui nécessitaient la connaissance de langues ancestrales. L'organisme prévoit employer des personnes possédant des connaissances linguistiques et culturelles particulières pour traiter, à l'avenir, des documents archivistiques provenant de groupes non représentés ou sous-représentés.



## MISE À CONTRIBUTION DES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES ET CULTURELLES

*«mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines»*

*Loi sur le multiculturelisme canadien, article 3(2)e)*

L'ampleur des connaissances linguistiques et culturelles que possèdent les Canadiens est une conséquence naturelle du multiculturelisme de notre société ainsi qu'une ressource précieuse pour l'ensemble du pays. Le Canada maintient des relations étroites avec le reste du monde. Les possibilités de commerce international, essentiel au bien-être économique actuel et futur du pays, sont élargies par le recours aux connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens. Les institutions fédérales peuvent échanger plus facilement des renseignements techniques et scientifiques avec d'autres pays et communiquer plus efficacement lorsque les Canadiens comprennent la langue et le contexte culturel des personnes avec qui ils traitent.

La Monnaie royale canadienne, qui tire environ 85 p. 100 de ses revenus de transactions internationales, possède un groupe d'employés qui parle les langues des principaux pays étrangers avec lesquels elle fait affaire. Selon ses représentants :

«le respect de la langue choisie, des différences culturelles et des pratiques commerciales particulières de ses différents clients est toujours d'une importance primordiale pour la Monnaie et demeure un élément fondamental de ses bonnes pratiques commerciales.»

À Forêts Canada, environ 40 p. 100 du personnel est constitué de travailleurs scientifiques ou de techniciens de recherche. Ces employés proviennent de milieux ethniques divers et leurs connaissances linguistiques sont utilisées, non seulement pour communiquer avec les visiteurs étrangers dans les établissements de Forêts Canada, mais également pour échanger des résultats de recherche avec des travailleurs scientifiques et des gestionnaires d'autres pays tels l'Inde, la Chine, le Japon, l'Allemagne, la Suède et la Finlande.

ethnoculturelles et des minorités visibles dans les productions de l'ONF et la façon dont elles y sont représentées. Un expert-conseil indépendant a fait une analyse détaillée de la production cinématographique d'une année, tant en français qu'en anglais. La direction planifie sa production en tenant compte des résultats de cette étude.

En mars 1989, lors de la conférence qu'elle tenait à Ottawa et intitulée : «La police dans une société pluraliste : construction d'un réseau», la Gendarmerie royale du Canada a accueilli, avec l'appui du Solliciteur général, plus de 300 délégués venus de tous les coins du pays. Des questions touchant au multiculturelisme étaient à l'ordre du jour dans 28 ateliers et ont fait l'objet de 170 recommandations. Après étude de ces recommandations, un plan d'action sera mis à exécution en 1989-1990. Copie des actes de la conférence sera transmise à tous les délégués et à la presse ethnique.

et vise à recueillir des données aux fins de l'équité en matière d'emploi. On y demande également aux employés d'indiquer diverses situations dans lesquelles ils seraient disposés à utiliser ces connaissances particulières.

La recherche dans le domaine du multiculturalisme vise deux grands objectifs. Le premier est d'enrichir l'ensemble actuel de connaissances sur la réalité multiculturelle du Canada; le second, d'explorer la nécessité de programmes ou services particuliers à la lumière de ces éléments d'information nouveaux.

Conformément au premier objectif, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a approuvé, un nouveau programme d'initiatives mixtes destiné à stimuler la recherche sur des questions de priorité nationale, dont le multiculturalisme. La recherche en ce domaine sera subventionnée conjointement avec des partenaires de l'extérieur et son approche devrait être multisectionnelle, pluridisciplinaire.

Le Groupe canadien chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés a reçu du soutien technique, des renseignements et des subventions tant du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social que du Secréariat d'État du Canada.

Le rapport du groupe d'étude, intitulé *Puis... la porte s'est ouverte* et accompagné d'une recension sur le sujet, a été publié au cours de la période visée par le présent Rapport. Le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social a invité ses homologues provinciaux à lui faire part de leurs avis sur le rapport et ses recommandations.

Conformément à l'objectif consistant à explorer la nécessité de programmes ou services particuliers, le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie a fait une étude sur le lancement d'entreprises au Canada en 1988. On demandait aux répondants d'indiquer leur pays d'origine, leur langue et leur citoyenneté afin de déterminer le pourcentage de Canadiens issus de minorités ethnoculturelles qui se langaient en affaires. Ces données devaient servir de base à l'élaboration de toute politique future.

L'Office national du film s'est associé à Multiculturalisme et Citoyenneté Canada pour étudier la présence des minorités

## RECHERCHE ET COLLECTE DE DONNÉES

*«recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3(2)d)*

À l'heure où elles commencent à mettre en œuvre la politique canadienne du multiculturalisme, il est essentiel que les institutions fédérales aient un tableau aussi clair que possible de ce qui se passe actuellement sur la scène canadienne.

Des renseignements précis sur la population canadienne — sa répartition et sa composition — et sur les aspirations ou besoins particuliers des minorités ethnoculturelles ou des minorités visibles au sein de cette population sont indispensables pour qu'on puisse prendre des décisions éclairées quant à la nature des programmes et services fédéraux utiles et à leurs modalités idéales d'exécution.

Ainsi que nous venons de le faire remarquer, la consultation des représentants des groupes minoritaires est une nécessité pour la création de cette base de données. Les institutions fédérales se sont en outre employées activement à recueillir des données, à faire les recherches utiles ou à soutenir ceux qui les font, à organiser des ateliers et des colloques où l'on puisse discuter et explorer des questions pertinentes et à communiquer les résultats de ces travaux en les publiant ou en facilitant leur accès.

Dans le cadre du programme Équité en matière d'emploi, la Commission de la fonction publique a continué de fournir au Secrétariat du Conseil du Trésor, en 1988-1989, des analyses du marché du travail sur la disponibilité de fonctionnaires appartenant à des groupes désignés. Ces renseignements sont ensuite mis à la disposition des ministères pour faciliter la planification pluriannuelle de leurs ressources humaines. La Commission administrative également, pour le Secrétariat du Conseil du Trésor, la base de données de la fonction publique sur les groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le Musée canadien des civilisations a élaboré à l'intention de ses employés un questionnaire d'auto-identification des emplois sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi. Comme son nom l'indique, ce questionnaire porte sur les origines culturelles et les connaissances linguistiques



Le Secrétaire d'Etat s'est assuré que les organismes regroupant les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles ainsi que les organismes d'aide aux immigrants prenaient une part active à la planification de la Semaine nationale de la citoyenneté.

Un certain nombre d'institutions fédérales jouent un rôle prépondérant dans la préservation et la promotion de notre riche patrimoine culturel.

Au cours de la période visée par ce rapport, le Musée canadien des civilisations a continué de développer sa collection qui compte maintenant quelque 75 000 objets provenant de 275 groupes culturels faisant partie de la société canadienne.

Honduras, du Liban et d'El Salvador) partagent leurs expériences et leurs opinions.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est en train de mettre sur pied deux modules de formation interculturelle. D'une durée de trois jours, ces modules traitent de l'histoire de l'immigration, de la notion de culture, de la communication interculturelle, des préjugés et de la discrimination. Les bureaux des différentes régions inviteront des conférenciers de diverses minorités ethnoculturelles et des minorités visibles à s'adresser aux participants. Lorsque leur contenu sera bien défini, ces modules seront offerts à d'autres institutions fédérales.

Des articles parus dans diverses publications ont contribué à faire comprendre la diversité du Canada.

Par exemple, dans sa publication trimestrielle *Langue et Société*, le Commissariat aux langues officielles a accordé une place prépondérante à trois articles portant sur des thèmes multiculturels : les Irlandais à Montréal, la langue et la communauté noire de Montréal et un rapport sur la 13<sup>e</sup> assemblée annuelle de la Fédération des francophones hors Québec, axé sur la question du multiculturalisme.

Dans le domaine public, les institutions fédérales ont fait la promotion de la compréhension et du respect entre les cultures par différents moyens : des activités culturelles et artistiques; l'organisation et l'appui d'expositions; la publication d'ouvrages et de brochures; la participation à des conférences, des festivals locaux et des manifestations spéciales; ainsi que la préservation et la promotion du patrimoine culturel du Canada.

En 1988, *Cultures Canada* a été conjointement parrainé par le Centre national des arts, la Commission de la capitale nationale, le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et le Musée des beaux-arts du Canada. Le programme soulignait la diversité culturelle du Canada par la présentation de danses, de musique et de spectacles de nature traditionnelle et contemporaine.

La Commission de la capitale nationale a produit *Dans les coulisses de la capitale nationale*; destiné aux écoles élémentaires, ce document traite des origines culturelles diverses des habitants de la capitale nationale et met en relief les liens et les similitudes qui peuvent exister avec des Canadiens d'autres régions.

## MEILLEURE COMPRÉHENSION ET RESPECT DE LA DIVERSITÉ

**«promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3(2)c)*

Depuis plusieurs années, les programmes de certaines institutions reflètent la diversité de la société canadienne. Avec l'adoption de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* cependant, les ministères et organismes ont maintenant la responsabilité, non seulement de refléter cette diversité, mais de promouvoir activement la compréhension et l'estime envers les différents groupes culturels et raciaux qui forment notre pays. C'est ce qu'ont fait un éventail d'institutions fédérales pendant la période couverte par le rapport, tant dans l'organisation elle-même que dans les programmes destinés au public.

À l'interne, un certain nombre d'institutions fédérales ont offert à leur personnel des séances de sensibilisation interculturelle, ont pris des mesures pour faire connaître aux employés la politique canadienne du multiculturalisme et la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ont inséré des articles pertinents dans les bulletins destinés aux employés, ont organisé des activités pour commémorer des dates importantes et ont distribué des documents qui appuient les objectifs de la politique du multiculturalisme.

Par exemple, la haute direction du Secrétariat d'État du Canada s'est engagée à préparer et à tenir, à l'intention des cadres et du personnel d'exécution, des séances de formation portant sur les relations interculturelles et interraciales. Des séances pilotes d'une journée ont été préparées et offertes dans les deux langues officielles aux cadres et aux surveillants de l'Administration centrale. Tous les gestionnaires et les surveillants de l'Administration centrale auront, au cours de l'année qui vient, l'occasion d'assister à des séances semblables.

Le Centre de documentation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a lancé la série *Perspectives*. Dans le cadre de ce programme, le Centre a produit des documents vidéo dans lesquels des personnes d'origines et de conditions sociales diverses (entre autres du

Dans les grandes villes du pays, durant l'été de 1988, Elections Canada a organisé une série de rencontres d'information à l'intention des médias et la presse allophone y a été conviée. Ces rencontres portaient principalement sur la nouvelle carte électorale qui serait utilisée pour l'élection de 1988 et sur certains aspects fondamentaux du système électoral.

Afin que leurs programmes et services soient accessibles à tous les Canadiens, de nombreux ministères et organismes fédéraux ont fourni des services et des publications dans d'autres langues que le français et l'anglais. Par exemple, le Conseil des arts du Canada accepte depuis un certain temps les candidatures d'auteurs de créations littéraires en langues autres que le français et l'anglais. Les œuvres peuvent être soumises dans la langue maternelle de l'auteur, une évaluation en est faite dans cette langue et les résultats sont transmis au jury. Au fil des ans, des auteurs de langue espagnole, hongroise, italienne, polonaise et tchèque ont reçu des subventions pour des œuvres de création.

En préparant une importante trousses de formation sur la lutte contre la salmonellose dans les fermes avicoles, le ministère de l'Agriculture a reconnu que des employés de ces fermes appartiennent à des groupes culturels et linguistiques variés. Les affiches qu'on peut voir à ces endroits sont dans les huit langues les plus couramment rencontrées dans la chaîne de production.

Le Bibliothèque multilingue de la Bibliothèque nationale a complété les collections des bibliothèques publiques du Canada par des ouvrages en langues autres que le français et l'anglais afin de répondre aux besoins des minorités culturelles. Ces ouvrages, au nombre de 335 000 en 30 langues différentes, peuvent être prêtés à long terme aux bibliothèques canadiennes grâce au service de prêts entre bibliothèques. Le service compte depuis peu des livres à gros caractères ainsi que des livres parlés.



l'information sur la sécurité des navires et les règlements de pêche. Elle a été organisée par le ministère des Communications, avec la collaboration du ministère des Pêches et des Océans et de la Garde côtière canadienne. Deux aînés de la communauté canadienne vietnamienne ont été consultés et ont participé à la planification; deux autres membres de la communauté ont servi d'interprètes au cours de la séance.

Le Secrétaire d'Etat a collaboré avec l'Association canadienne des commissaires d'écoles dans le cadre d'un projet d'étude sur l'adaptation et la rentabilité des programmes scolaires s'adressant aux enfants d'immigrants et de réfugiés qui fréquentent les écoles au Canada. Il a également subventionné la préparation de matériel pédagogique et de guides d'information sur le multiculturalisme.

Les Canadiens doivent également être au fait des réalisations de leur gouvernement, c'est-à-dire qu'ils devraient connaître les programmes fédéraux en vigueur et comprendre la façon d'y avoir accès. À cette fin, les institutions fédérales ont œuvré dans un certain nombre de domaines. Certaines ont aussi pris des mesures concrètes pour représenter la diversité de la population canadienne dans leurs documents publicitaires et autres. Les personnages dépeints dans les documents d'information conçus par le ministère de la Justice reflètent la diversité de la population canadienne : *Le secret du petit cheval*, un fascicule qui explique aux jeunes enfants qu'ils ne doivent pas garder de secret en matière d'abus sexuels; *A Question of Limits*, un vidéo sur l'alcool et la conduite automobile, qui s'adresse particulièrement aux adolescents; *Y a des lois pour moi*, une affiche conçue pour favoriser l'accès de tous les Canadiens au système judiciaire.

Tout un éventail de ministères et d'organismes ont pris des mesures pour faire connaître à tous les Canadiens les initiatives et programmes gouvernementaux.

Les Archives nationales, par exemple, ont rédigé des articles pour des revues en langues étrangères afin de familiariser les lecteurs avec les ressources mises à leur disposition et la façon de les utiliser.

Par exemple, la Bibliothèque nationale du Canada a offert des services consultatifs aux bibliothèques, aux écoles de bibliothéconomie, aux groupes culturels et aux organismes ethnoculturels pour la mise sur pied de services de bibliothèque et l'obtention de publications dans des langues moins répandues au Canada.

La Société Radio-Canada, avec la participation financière, notamment, du ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, a mis sur pied le projet «First Draft». Ce projet coopératif a pour objet d'initier des écrivains canadiens chevronnés issus de minorités visibles à la rédaction de scénarios pour la télévision, et d'accroître ainsi la possibilité de représentation de ces groupes à l'écran.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a accordé douze permis pour des projets de radio et de télédiffusion à l'intention des communautés ethnoculturelles et ce, dans des langues autres que le français ou l'anglais.

Dans le domaine économique, la Banque fédérale de développement, en collaboration avec le Secrétaire au multiculturalisme, a lancé un programme d'appoint pour permettre au milieu des affaires ethnoculturelles de développer une infrastructure plus solide qui lui ferait bénéficier des mêmes avantages qui sont offerts à toutes les entreprises.

Le programme a débuté par la création de comités consultatifs ethnoculturels locaux. Le premier comité a été formé à Toronto et compte maintenant des représentants de 24 groupes ethnoculturels différents. En 1988, des comités du même genre, composés de dirigeants et de représentants d'associations d'affaires et d'associations professionnelles ethnoculturelles, ont été mis sur pied à Montréal, à Vancouver, à Winnipeg et à Halifax. Un sixième comité vient d'être créé à Ottawa.

Dans le domaine de l'éducation, de la formation et du perfectionnement, les institutions fédérales ont pris différents types de mesures. Par exemple, une séance de formation au fonctionnement de la radio maritime a été offerte aux pêcheurs de la communauté vietnamienne de la région métropolitaine de Vancouver. Cette séance d'une journée comportait également de

## PLUS GRANDE CONTRIBUTION DE TOUS LES CANADIENS

*«promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à  
favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes  
origines à l'évolution du pays»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 3(2)b)*

Pendant l'année visée par le rapport, maintes institutions fédérales ont élaboré des politiques tenant compte des divers intérêts des Canadiens, ont exécuté des programmes visant à répondre aux besoins et à améliorer les possibilités de tous les Canadiens et ont généralement commencé à prendre des mesures pour assurer l'accessibilité des services gouvernementaux à tous les Canadiens. Pour élaborer de tels politiques et programmes, les institutions fédérales doivent connaître les besoins et intérêts précis. La consultation des minorités culturelles et visibles représentait donc un point de départ évident dans le processus visant à assurer que les Canadiens de tous les milieux sentent qu'ils ont un rôle à jouer dans la société.

Par exemple, le Conseil du Trésor a créé en 1985 un comité consultatif sur l'emploi de membres de minorités visibles dans la fonction publique. En 1988-1989, il a présenté le point de vue et les avis de la collectivité en matière de politiques et de programmes nécessaires à l'amélioration de la situation de l'emploi des membres de minorités visibles dans l'administration publique fédérale et les sociétés d'État. Il se compose de 14 membres provenant de diverses associations et collectivités représentant des minorités visibles au Canada et se réunit trois fois par année.

Le Musée canadien des civilisations a engagé un conseiller en matière de multiculturalisme qui a pour mandat, notamment, de se tenir régulièrement en contact avec les groupes représentant les différentes cultures au Canada.

Les initiatives directes visant à promouvoir la participation des groupes sous-représentés sont parfois le meilleur moyen d'assurer l'égalité d'accès à tous. Certaines institutions fédérales ont déterminé quels éléments de leurs programmes exigeaient des efforts spéciaux afin d'atteindre les Canadiens de tous les milieux et leur offrir la possibilité de jouer une part active dans la société.

De plus, maintes institutions fédérales se sont efforcées de créer un climat de travail et des communications interpersonnelles qui tiennent compte et soient respectueux de la diversité de notre population. Les initiatives prises pour sensibiliser les gestionnaires et employés ont pris diverses formes.

Quatre sociétés de la Couronne (Énergie atomique du Canada Liée, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, la Société Radio-Canada et Pétro-Canada) ont produit un document vidéo intitulé *The Challenge of Diversity*. Ce document étudie, à travers les récits personnels d'employés des sociétés participantes, les antécédents et le cheminement professionnels de membres des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. On l'utilise dans le cadre des programmes de sensibilisation des employés.

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a distribué à tous ses services un document audiovisuel intitulé *Ouverture d'esprit*. Ce document a été conçu pour renseigner les gestionnaires sur le programme d'équité en matière d'emploi (Personnel civil) du MDN et pour les sensibiliser aux possibilités de recrutement parmi les quatre groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi, dont les minorités visibles. On y examine les craintes et les idées fausses des gestionnaires de même que les avantages qu'offre la diversification du recrutement.

Des communications ouvertes entre les gestionnaires et les employés permettent à la direction de prendre conscience des préoccupations de tel ou tel groupe d'employés et de tenter d'y remédier tout en aidant les employés à comprendre les contraintes dans lesquelles la direction fonctionne.

Par exemple, pour améliorer ses communications, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a établi en 1987 un Groupe consultatif des minorités visibles (GCMV) pour promouvoir les intérêts des employés qui, en raison de leur race ou de leur couleur, font partie d'une minorité visible au Canada. Toutes les régions ont aujourd'hui un représentant au sein du GCMV, qui se réunit trois fois l'an pendant deux journées consécutives. Le président du GCMV est membre du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi. Ce comité relève directement du vice-président, Ressources humaines et administration.



La Commission de la fonction publique fait une recherche active de candidats issus de minorités visibles en vue de présenter leur candidature aux ministères quand surviennent des vacances. Elle tient un répertoire de candidats dont certains proviennent de minorités visibles, afin de pouvoir répondre aux besoins de recrutement des ministères.

La Gendarmerie royale du Canada a formé une équipe nationale de recrutement en mars 1988. Composée de six agents, dont un autochtone et deux membres de minorités visibles, l'équipe a rendu visite à plus de 1 000 établissements (écoles, associations communautaires et églises) d'un bout à l'autre du pays. Elle s'est adressée à des groupes d'adultes et de jeunes dans le but de démystifier la fonction policière. On a eu beaucoup recours à la presse allophone de même qu'aux principaux médias pour lancer des messages de recrutement.

Certaines institutions ont créé des programmes spéciaux visant à encourager le recrutement d'un éventail plus large de Canadiens.

Par exemple, le ministère des Communications a adapté la procédure de dotation aux candidats membres de minorités visibles et a élaboré un nouveau programme de formation à leur intention. Il a créé un certain nombre de postes génériques (postes d'OCE, de CR et de SCY et postes de perfectionnement au niveau d'agent) qui peuvent être comblés lorsqu'on trouve un candidat approprié. Les sujets sélectionnés dans le cadre de ce programme reçoivent la formation et l'orientation voulues, subissent des tests de connaissances linguistiques et, lorsqu'il y a lieu, se voient attribuer une cote de sécurité, avant d'être présentés aux gestionnaires qui pourraient avoir besoin de leurs services.

Le Canadien national a instauré son programme Emploi Jeunesse en 1984. Ce programme a des objectifs bien déterminés en ce qui concerne le recrutement de membres de minorités visibles. En 1988, neuf des 40 jeunes engagés provenaient de minorités visibles. Pour aller au-devant des jeunes, le CN projette d'organiser une visite de son service de réparation de locomotives dans sa gare de triage Taschereau, à Montréal, à l'intention des jeunes du Marcus Garvey Institute, organisme voué à la promotion de l'excellence chez les étudiants noirs.

## CHANCES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT

**«faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 3(2)a)*

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* oblige le gouvernement du Canada à promouvoir la pleine participation de tous les Canadiens à l'évolution de la société canadienne et à aider à l'élimination de tout obstacle à une telle participation.

L'égalité des chances d'emploi et d'avancement constitue un moyen important de faire en sorte que tous les Canadiens prennent une part active à tous les aspects de la vie de la société. Les institutions fédérales ont pris tout un éventail de mesures à cet égard. Bon nombre d'entre elles ont révisé leurs politiques et méthodes en matière de ressources humaines afin de s'assurer que celles-ci sont exemptes de tout obstacle pouvant priver les Canadiens de toutes origines de chances égales dans l'emploi et l'avancement.

À cette fin, elles ont procédé à un examen des méthodes d'embauche, des descriptions de fonctions, des critères de sélection et des méthodes d'évaluation du rendement pour faire ressortir toutes les exigences injustifiées qui pourraient avoir pour effet, directement ou non, d'exclure certaines catégories de personnes.

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a entrepris un examen de ses méthodes d'emploi pour les membres de minorités visibles. L'étude était axée sur la dotation et le recrutement, la formation, l'évaluation du rendement, les relations du travail, la durée d'occupation de chaque niveau et les communications. Les renseignements ont été recueillis grâce à des entretiens avec dix cadres et agents du personnel, à un examen des évaluations d'employés appartenant à une minorité visible, à l'étude de manuels et de documents concernant les politiques et méthodes en matière de personnel ainsi qu'à des rencontres avec des employés de l'ACDI membres de minorités visibles pour recueillir leurs points de vue et suggestions.

Il ne suffit pas toujours de lever les barrières pour assurer l'égalité des chances. À cette fin, un certain nombre d'institutions fédérales ont pris des initiatives directes pour donner la possibilité aux gens venus de tous les horizons d'entrer dans des institutions fédérales et d'y obtenir de l'avancement.

institutions fédérales en vue de répondre aux besoins de leurs effectifs et d'une société multiculturelle. Certains projets sont de grande envergure tandis que d'autres sont plus limités.

La majorité des activités entreprises par les institutions fédérales répondent à des besoins particuliers et à des circonstances particulières qu'ont connus leurs clients ou leurs effectifs. Ces réponses correspondent, dans une large mesure, à l'esprit et à la lettre de la Loi, et les institutions fédérales seront encouragées à poursuivre ces activités dans les années à venir.

D'autres activités traduisent une attitude proactive de la part des institutions. Elles visent non seulement à résoudre ou à éliminer un problème, mais aussi à améliorer les programmes et les services, ou à les rendre plus appropriés pour tous les Canadiens.

La liste des initiatives figurant à l'annexe A indique certainement que les institutions ont commencé à réagir, mais beaucoup reste à faire. Comme les institutions fédérales apprennent les unes des autres, et comme elles améliorent leur processus de consultation des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, on devrait s'attendre à une recherche de plus en plus grande sur le plan de la capacité des institutions de se conformer à la politique au moyen d'initiatives créatrices. On espère que dans les années à venir, les institutions fédérales sauront répondre de plus en plus positivement aux besoins particuliers et aux préoccupations de la population fort diverse du Canada.

# ACTIVITÉS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES AU COURS DE 1988-1989

Aperçu

Le gouvernement est tenu de faire la preuve de son propre engagement à l'égard des objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de la philosophie de coopération, de consensus et d'association qui la sous-tend. Compte tenu de cette responsabilité, le paragraphe 3(2) de la Loi impose aux institutions fédérales l'obligation de prendre des mesures particulières pour mettre en œuvre la politique de multiculturalisme.

Les institutions fédérales ont entrepris tout un éventail d'activités répondant aux objectifs et obligations énoncés dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. La présente partie du Rapport annuel examine toute la gamme d'initiatives — suivant les domaines et les types — qui ont été menées par les institutions fédérales pendant la période visée.

Le texte est regroupé selon les six exigences énoncées pour les institutions fédérales au paragraphe 3(2) de la Loi. Quelques exemples d'activités sont fournis pour donner une idée de ce qui a été fait.

L'annexe A renferme une brève description de toutes les activités

particulières entreprises par les institutions fédérales et précise leur apport. Ces listes détaillées assurent la précision et l'exhaustivité de ce compte rendu au Parlement et offrent aussi une chance d'informer et d'éduquer les

institutions elles-mêmes. Il renferme littéralement des centaines d'exemples de ce que les ministères et les organismes peuvent faire pour se montrer plus sensibles aux besoins des Canadiens et ainsi plus soucieux de la réalité multiculturelle du Canada, chacun dans la sphère et le mandat qui lui sont propres.

Les activités menées par les institutions fédérales pendant la première année d'application de la Loi révèlent un écart considérable quant à la mesure dans laquelle elles les institutions se sont conformées aux obligations et ont saisi les occasions découlant des exigences particulières de la Loi. Dans certains cas, le multiculturalisme est clairement reconnu comme un fait de la vie institutionnelle et comme une réalité importante des échanges avec les clients. Il s'agit là d'exemples dont d'autres institutions peuvent tirer leçon et dont les députés et l'ensemble des Canadiens peuvent être fiers. Dans d'autres cas, il y a de toute évidence beaucoup de travail à accomplir pour que les programmes et les activités soient à la mesure de la réalité canadienne et des obligations plus larges de la Loi.

Certaines de ces activités découlent directement des obligations particulières imposées par la Loi. D'autres résultent des engagements déjà pris par les



expérience concluante, le Secrétariat participait aux frais. Les principales activités de cette nature sont décrites ci-après. Les projets détaillés figurent à l'annexe A.

En collaboration avec des organismes culturels, le Secrétariat a aidé la Société Radio-Canada à mener à bien le projet «First Draft» et a prêté son concours à l'Office national du film (ONF) pour une étude sur la représentation des minorités culturelles et visibles dans ses productions. Le Secrétariat a également appuyé la Banque fédérale de développement dans ses programmes d'aide aux milieux d'affaires ethnoculturels. Le Secrétariat a concentré une grande partie de ses efforts dans les séances de sensibilisation interculturelle. Emploi et Immigration Canada, la Gendarmerie royale du Canada, le Collège canadien de la police, l'Agence canadienne de développement international, et le Secrétariat d'Etat ont bénéficié d'appuis divers du Secrétariat au multiculturalisme pour organiser des séances de sensibilisation interculturelle.

À titre de membre du Comité de direction, le Secrétariat a aussi participé à l'organisation de la conférence nationale de la GRC intitulée «La police dans une société pluraliste : construction d'un réseau», conférence qui s'est tenue en mars 1989.

Le Programme de participation civique et communautaire du secteur du Multiculturalisme a travaillé avec le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social à un certain nombre de projets, dont l'Atelier national sur l'ethnicité et le vieillissement, le Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada, et la «Conférence nationale sur le multiculturalisme et les soins de santé : réalités et besoins».

Avec l'aide du Secrétariat au multiculturalisme, le bureau régional du Secrétariat d'Etat de la Colombie-Britannique a œuvré en collaboration avec le ministère des Pêches et Océans pour améliorer les communications entre les pêcheurs de la côte Ouest et les pêcheurs récemment arrivés de l'Asie du Sud-Est.

Le bureau régional du ministère au Manitoba a organisé des rencontres entre des agents de la GRC et des représentants de communautés culturelles et de minorités visibles, rencontres visant à examiner les possibilités de recrutement.

d'initiatives prises récemment dans le contexte de la politique sur le multiculturalisme, et expliqué enfin le rôle du Secrétariat.

Le Secrétariat a aussi préparé une pochette d'information comprenant une vidéocassette, pour présenter la Loi aux chefs de service et aux employés des ministères et organismes fédéraux. Le matériel met l'accent sur les dispositions de la Loi qui incitent les institutions fédérales à adopter des mesures importantes pour tenir compte de la diversité du Canada.

La plus grande partie du travail de sensibilisation des institutions fédérales à la réalité multiculturelle du Canada et à leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est l'œuvre de fonctionnaires du Secrétariat. Ceux-ci ont consulté leurs homologues d'autres institutions fédérales et ont présenté le résultat de leurs travaux à des groupes lors de colloques, de réunions d'information, d'ateliers et à d'autres occasions.

Le Secrétariat a lancé une vaste campagne d'information à l'occasion de la préparation du présent Rapport annuel. Les institutions fédérales ont été invitées à des réunions d'information dans les deux langues officielles au cours desquelles on leur a expliqué le contenu de la Loi et leurs responsabilités quant à son application. Les fonctionnaires du Secrétariat ont expliqué en détail les exigences de la Loi et les initiatives que peuvent prendre les institutions fédérales pour satisfaire aux obligations qui en découlent.

Le 21 mars est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Pour sensibiliser tous les secteurs du gouvernement fédéral à l'événement, le sous-secrétaire d'État a écrit à tous les sous-ministres, les informant de l'événement et les invitant à marquer la journée dans leur ministère. Ainsi, 22 ministères ont marqué la journée, notamment en envoyant un message à tous les employés, en publiant des articles dans les bulletins destinés au personnel, en exposant des affiches annonçant la journée spéciale, en montant des stands d'information, en tenant des débats à l'heure du déjeuner et en projetant des films se rapportant à l'événement. Les employés des bureaux régionaux du ministère ont rencontré leurs collègues d'autres institutions fédérales, leur faisant des exposés visant à les sensibiliser aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le Secrétariat au multiculturalisme, avec l'aide de la Direction générale des programmes au secteur du Multiculturalisme, a travaillé en étroite collaboration avec les différents ministères et organismes pour créer et mettre en œuvre des projets dans l'esprit de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Lorsque les circonstances le justifiaient, en particulier après une

# PARTIE III L'ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT

## INTRODUCTION

*«Le ministre, en consultation avec ses collègues fédéraux, suscite et encourage la coordination de la mise en œuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, et peut fournir conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et actions utiles à cette fin.»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 4*

Le Secrétariat au multiculturalisme a été mis sur pied pour aider le ministre dans la responsabilité qui lui incombe de susciter et d'encourager la mise en œuvre dans l'ensemble du gouvernement de la politique canadienne du multiculturalisme. Pour aider les ministères et organismes fédéraux à s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la Loi, le Secrétariat au multiculturalisme a adopté une démarche à deux niveaux.

Il a d'abord entamé un processus à long terme de réforme institutionnelle. L'étape initiale consiste à faire connaître la réalité multiculturelle du Canada et la politique du gouvernement en matière de multiculturalisme. Le Secrétariat a aussi encouragé les institutions fédérales à entreprendre des activités correspondant aux besoins et exigences énoncés au paragraphe 3(2) de la Loi.

*Faire connaître  
les objectifs  
généraux*

Un aspect très important des responsabilités du ministre en vertu de la Loi, surtout au cours de la première année, consiste à informer les institutions fédérales et à les rendre conscientes des obligations qui leur incombent en vertu de la Loi. Le ministre doit aussi leur signaler les possibilités de lancer de nouveaux programmes et projets pour atteindre leurs objectifs. Le Secrétariat au multiculturalisme a notamment pour mission de secondier le ministre à cet égard.

À la suite de l'adoption de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, le sous-secrétaire d'État a écrit à tous les sous-ministres et chefs d'organismes (environ 200 institutions fédérales). Dans sa lettre, il a décrit la tâche qui incombe à chaque institution fédérale en ce qui concerne la politique canadienne du multiculturalisme, abordé la question de la responsabilité et celle du rapport annuel à soumettre au Parlement, donné des exemples

## COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

*«Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts culturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, paragraphe 7(1)*

Le nouveau Comité consultatif sur le multiculturalisme canadien (remplaçant le Conseil sur le multiculturalisme canadien) est considéré comme faisant partie intégrante de l'approche de collaboration du gouvernement dans la mise en œuvre du multiculturalisme.

Le 30 septembre 1988, le ministre a annoncé la mise sur pied d'un groupe de travail pour faire des recommandations sur le rôle et la structure du nouveau comité, et l'aider dans le processus de consultation nécessaire aux nominations. Les membres du groupe de travail comprenaient six représentants communautaires provenant de tous les coins du pays et le sous-secrétaire d'État adjoind au Multiculturalisme.

Le ministre a aussi écrit à des particuliers et à des associations de tous les coins du pays, leur demandant de proposer des candidats au nouveau comité et les invitant à soumettre des propositions concernant l'organisation, le fonctionnement et le mandat de ce dernier.



## Conseil de l'Europe

## UNESCO

## Visiteurs de l'étranger

Un fonctionnaire du secteur du Multiculturalisme faisait partie de la délégation canadienne, avec statut d'observateur, à la rencontre biennale sur l'éducation et la culture du Conseil de l'Europe, en juin 1988. Les pays européens s'intéressent à la politique canadienne sur le multiculturalisme devant la perspective d'une Europe unifiée, en 1992.

Les fonctionnaires du secteur du Multiculturalisme sont consultés régulièrement par le comité consultatif sur la culture de la Commission canadienne pour l'UNESCO; ils ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration d'une initiative en vue de la Décennie internationale des Nations Unies pour le développement culturel. Il s'agit du symposium mentionné au titre de l'alinéa 5(1)a).

Le secteur du Multiculturalisme reçoit beaucoup de visiteurs de l'étranger. En 1988-1989, ces visiteurs comprenaient des fonctionnaires élus et nommés (tels que le ministre de l'Immigration, des Affaires ethniques et des gouvernements locaux en Australie), des hauts fonctionnaires, des journalistes, des universitaires et autres professionnels intéressés. Ils provenaient de tous les coins du monde. Tous étaient intéressés à savoir comment adapter l'approche canadienne au multiculturalisme pour répondre à la diversité croissante dans leur propre pays.

## RELATIONS INTERGOUVERNEMENTALES AVEC D'AUTRES PAYS

*«Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.»*

*Loi sur le multiculturelisme canadien, paragraphe 5(3)*

Divers pays du monde doivent faire face aux besoins de leurs populations, de plus en plus diversifiées, alors que d'autres, relativement homogènes, reconnaissent que la transformation du commerce international suscitera une plus grande mobilité de la main-d'œuvre et la présence dans leurs sociétés de nombreux autres groupes culturels. Il faudra, pour s'adapter à ce nouveau phénomène, trouver différents modèles de développement culturel et social. Les fonctionnaires d'autres pays se tournent de plus en plus vers le Canada pour obtenir des conseils et se renseigner sur la façon dont nous vivons notre propre diversité culturelle et les défis et les chances qu'elle présente.

Parce qu'il met pleinement à profit les compétences, l'expérience et les divers patrimoines culturels et linguistiques des Canadiens pour favoriser le tourisme, le commerce international, les relations diplomatiques et les échanges culturels et éducatifs, le multiculturelisme canadien bénéficie également d'une présence marquée dans la communauté mondiale.

La conclusion d'accords ou d'arrangements avec d'autres pays dont sont originaires des membres de notre population fera beaucoup pour promouvoir de telles activités.

Bien que nous n'ayons encore conclu aucun accord officiel avec d'autres Etats, Multiculturelisme et Citoyenneté Canada participe régulièrement à des commissions culturelles mixtes, lesquelles peuvent prévoir dans leurs plans des activités spécifiques ou des échanges généraux d'information.

À un niveau moins formel, le ministère reçoit fréquemment des visiteurs officiels et non officiels d'autres pays avec lesquels il échange au sujet du multiculturelisme.

Suivent quelques exemples de contacts établis par le ministère avec des gouvernements étrangers ou des organismes internationaux.

groupes ethniques éprouvant de la difficulté à s'organiser, ou qui n'ont pas les compétences nécessaires pour faire valoir leurs préoccupations.

Des fonctionnaires régionaux de la Colombie-Britannique ont travaillé avec des représentants de l'Initiative Asie-Pacifique, un groupe d'étude composé de fonctionnaires fédéraux et provinciaux, qui ont le mandat triennal de promouvoir la Colombie-Britannique comme porte du Pacifique.

Le bureau régional du Manitoba a continué à mettre en œuvre une approche d'aide financière intégrée au multiculturalisme, en collaboration avec le ministère de la Culture, du Patrimoine et des Loisirs, et avec le Conseil interculturel du Manitoba.

Des fonctionnaires régionaux ont joué un rôle actif au sein du Comité des ressources intergouvernementales de la Winnipeg Core Area Initiative, représentant les intérêts fédéraux à l'égard du Programme de développement communautaire et d'amélioration de quartiers.

Des fonctionnaires régionaux de Terre-Neuve et du Labrador ont eu deux rencontres approfondies avec des hauts fonctionnaires du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador pour discuter de questions multiculturelles et examiner les possibilités de collaboration entre la province et le Secrétariat d'État.

Des fonctionnaires régionaux ont rencontré le Conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard et la Division de l'économie, de la statistique et de l'analyse fiscale du ministère des Finances, afin d'examiner les besoins en données multiculturelles de l'Île-du-Prince-Édouard. Les efforts entrepris en collaboration avec le Comité consultatif sur le multiculturalisme du gouvernement provincial doivent être renforcés. Les fonctionnaires régionaux continueront à travailler en étroite collaboration avec les ministères provinciaux du Tourisme, de l'Éducation, ainsi que des Affaires communautaires et culturelles.

Des fonctionnaires régionaux de la Saskatchewan ont collaboré avec un Groupe d'étude provincial sur le multiculturalisme en fournissant 3 000 exemplaires de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, exemplaires qui ont été distribués à un vaste échantillon de personnes participant à des audiences publiques sur l'aventure du multiculturalisme en Saskatchewan.

Au Yukon, des discussions ont eu lieu entre les fonctionnaires régionaux et le sous-ministre adjoint à l'Éducation au sujet de projets éventuels dans le domaine de l'éducation multiculturelle.

## AUTRES ACTIVITÉS

### RELATIONS INTERGOUVERNEMENTALES AVEC LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES

*«Le ministre peut conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en œuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 5(2)*

Bien qu'il existe plusieurs exemples d'accords officiels entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans le domaine du multiculturalisme, il y a eu plusieurs cas où les administrations ont travaillé de concert sans que des accords soient nécessaires. Les exemples suivants comprennent des mécanismes officiels et non officiels pour une telle collaboration.

#### *Echelon national*

Un Groupe de travail fédéral-provincial sur les données multiculturelles a été mis sur pied pour coordonner la circulation de l'information, le partage des frais, l'utilisation uniforme et efficace des données sur le multiculturalisme, et pour partager les données sur les travaux de recherche.

L'Alberta Institute of Multicultural Resource Development, fondé en 1987, a toujours reçu une aide du ministère. Cet institut offre des programmes de formation multiculturelle et de sensibilisation culturelle; il effectue des travaux de recherche et élabore des documents pour aider les particuliers, les institutions et les sociétés désireux d'appliquer les principes du multiculturalisme au travail, que ce soit dans la fonction publique ou le secteur privé.

#### *Echelon régional*

Un Programme de services intégrés a été mis sur pied par le biais d'un accord de coopération fédéral-provincial en Alberta. Le Secrétaire d'État, Emploi et Immigration Canada et le ministère de l'Orientation et de l'Emploi de l'Alberta collaborent pour aider les nouveaux immigrants et réfugiés en Alberta à avoir pleinement accès au système juridique, aux services sociaux, à l'enseignement, aux services de santé et à la vie économique, et pour encourager leur participation à la société canadienne.

Des séances de consultation conjointe et de partage d'informations ont eu lieu avec Emploi et Immigration Canada et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest au sujet des stratégies pour accroître la participation des



étudier la façon dont les programmes bilingues peuvent aider les étudiants peu scolarisés dans leur langue maternelle à améliorer leur connaissance de la langue anglaise.

L'appui a été renouvelé à *Canadian Scene*, un service multilingue d'information produisant des articles de fond, des nouvelles et de courts articles sur un éventail de sujets concernant les communautés culturelles du Canada. Ces articles sont traduits en douze langues et distribués à plus de 320 publications et programmes de radio ou de télévision ethniques.

Des fonds ont été fournis pour deux numéros spéciaux d'*INSCAN*, la publication de la Research Resource Division of Réfugiés au Centre for Immigration and Ethnocultural Studies de l'Université Carleton, à Ottawa. L'un consistait dans un rapport du Groupe d'étude sur les questions de santé mentale affectant les immigrants et les réfugiés, et ses recommandations; l'autre, dans un rapport sur les programmes d'enseignement de l'anglais et du français aux immigrants, un des principaux facteurs visant l'intégration des Canadiens de la première génération. Les rapports ont été publiés en janvier et mars 1989.

Le Centre interculturel Monchanin a reçu de l'aide pour la recherche, la compilation et la publication d'un répertoire ethnoculturel national intitulé *ETHNODOC Canada*. Le document bilingue s'adresse aux fonctionnaires, aux associations ethnoculturelles ainsi qu'au grand public et fournira des informations de base sur les associations culturelles, religieuses, internationales et d'action sociale à travers le pays.

## AUTRES INITIATIVES

**«prendre toute initiative ou mettre en œuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 5(1)i)*

Cet alinéa prévoit une certaine latitude pour aborder les questions qui ne peuvent être aisément classées dans l'un des autres domaines. Il permet l'adoption d'approches novatrices dans de nouveaux domaines importants pour contribuer à l'élimination des «obstacles à la participation entière», et peut s'avérer particulièrement utile pour «faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun».

Des fonds ont été fournis aux Enseignants de l'anglais comme langue seconde Canada pour un symposium de consultation nationale à Calgary, en novembre 1989. La rencontre devait permettre au conseil d'administration de l'association et à son groupe de travail de l'enseignement de l'anglais comme langue seconde aux adultes, de nouer des contacts avec d'autres organismes non gouvernementaux intéressés à l'enseignement de l'anglais comme langue seconde aux Canadiens de la première génération, dans le cadre de sa campagne d'information pour favoriser l'appui des services en langues officielles aux immigrants. Les initiatives de l'association ont pour but de mieux faire connaître et soutenir l'enseignement des langues officielles aux immigrants qui ne parlent ni l'anglais ni le français, comme mesure importante pour les aider à participer à la vie nationale en tant que Canadiens.

TV-Ontario a reçu une aide de 1988 à 1990 pour un projet-pilote concernant l'anglais comme langue seconde. Le bureau torontois d'Emploi et Immigration Canada assume les coûts de production d'une série télévisée en 24 épisodes visant à faciliter l'enseignement, aux immigrants, de l'anglais et des connaissances de base nécessaires à la vie au Canada. Des fonds sont fournis pour réaliser et diffuser une série d'ateliers de formation des enseignants d'anglais langue seconde à l'extérieur de l'Ontario sur la façon dont la série peut être utilisée dans les classes communautaires d'anglais langue seconde. Les ateliers doivent être donnés au terme de la série. Le département d'enseignement des langues de l'Université de la Colombie-Britannique a reçu une aide pour un programme-pilote d'enseignement des langues destiné à un groupe de femmes de langue pendjabi dans la région de Vancouver. Les cours sont donnés en pendjabi et en anglais, de manière à

## Echelon régional

Les Centres Harambee Canada reçoivent une aide depuis 1984 pour offrir des services sociaux, éducatifs, juridiques et autres adaptés aux communautés antillaises et noires de tout le pays. Parmi les projets financés, il faut citer la mise en place de mesures d'urgence pour les personnes âgées et les nouveaux venus, la constitution d'une banque de données informatisée sur l'emploi, la prestation de services de counselling aux enfants et aux familles, de même que l'organisation d'un camp de jeunes Harambee mettant l'accent sur l'acquisition de qualités de chef.

En janvier 1988, la communauté canado-ukrainienne a reçu une contribution spéciale pour aider le Centre de développement et de ressources ukrainiennes de l'Alberta, la Fondation canadienne d'études ukrainiennes et le Comité canadien ukrainien.

En tout, vingt associations nationales représentant des communautés culturelles et des minorités visibles ont reçu des fonds pour leurs activités de développement communautaire et organisationnel. D'autres ont reçu des subventions pour des activités visant des objectifs précis de la politique du multiculturalisme.

La Fédération juive d'Edmonton a procédé à une évaluation des besoins, de façon à aider la communauté à mieux coordonner ses projets de développement communautaire.

L'Association culturelle afro-antillaise de la Saskatchewan a reçu de l'aide pour organiser la première semaine de sensibilisation aux Noirs en Saskatchewan. L'événement visait à renforcer, chez les Noirs aussi bien que chez les autres membres de la communauté, la connaissance de l'histoire et des contributions de la communauté noire en Saskatchewan. L'événement a été marqué par la participation de Noirs célèbres de tous les coins du pays et de représentants d'autres grandes institutions, par la célébration d'un service interconfessionnel, par un récital de chorales et d'autres activités interculturelles.

La communauté Beth Jacob de Regina a reçu une aide pour faire l'histoire de la population juive en Saskatchewan, dont le nombre de membres diminue. L'initiative s'est traduite par la production d'un vidéo qui sera diffusé à Radio-Canada et d'une monographie qui a été distribuée aux bibliothèques publiques, aux conseils scolaires et aux archives provinciales.

Des fonds ont été fournis au Council for the Black Aging Community à Montréal, pour une conférence visant à recenser les besoins des personnes âgées dans les communautés noires et les moyens d'y subvenir.

## MISE EN VALEUR ET PROMOTION DU MULTICULTURALISME

**«prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en  
vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au  
Canada»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 5(1h)*

Les associations culturelles jouent des rôles importants dans la société canadienne, non seulement pour les nouveaux venus, mais aussi pour ceux qui vivent au Canada depuis nombre d'années, voire des générations. Elles permettent à leurs membres d'énoncer leurs besoins particuliers, qui ont pu être négligés par les organismes dits de la majorité, besoins qu'elles communiquent aux institutions et au gouvernement. Elles assurent, par l'action collective, la participation au façonnement de l'avenir du Canada, de manière à ce que celui-ci reflète les contributions de tous les Canadiens. Elles font intervenir toutes les générations dans la connaissance et le maintien du patrimoine de leur groupe. Elles organisent des activités pour subvenir aux besoins de leurs membres, qu'il s'agisse d'alphabétisation, d'apprentissage des langues officielles, de conseils aux jeunes, de services sociaux, d'appels de fonds pour aider les défavorisés ou de colloques sur l'entrepreneuriat. Elles mettent leur expérience de l'action communautaire au service des associations de bénévoles et autres dans toute la société canadienne.

En appuyant les activités de ces associations, nous faisons avancer les objectifs de la politique de multiculturalisme consistant à «reconnaître la liberté de tous les membres de la société canadienne de maintenir (et) valoriser [...] leur patrimoine culturel», aider les communautés à «éliminer tout obstacle» à la participation entière, et promouvoir le «développement» de communautés dont les membres ont la même origine.

*Échelon national*

L'année 1988-1989 a été marquée par un projet important, à savoir un symposium national sur les Canadiens siks, organisé par l'Institut Macauliffe d'études siks et financé par le Ministère. Cet événement a permis au groupe de contre la façon dont les Canadiens siks ont été représentés dans les médias locaux et nationaux. Il a aussi aidé la communauté à faire face aux tensions entre la communauté canadienne sikh et la société canadienne en général, tensions causées en grande partie par la couverture négative des médias. Les fonds ont servi à cette fin, de même qu'à couvrir les frais de production d'un vidéo montrant des Canadiens siks de tous les secteurs d'activité.



immigrants de Calgary ont parrainé un projet de collecte de données sur l'alphabétisation chez les Latino-américaines et leurs enfants.

L'association des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du sud-ouest de l'Ontario a tenu sa conférence de fondation à

Kitchener.

Le Centre des femmes grecques du Québec a reçu une aide pour organiser une série d'ateliers à domicile visant à encourager les femmes à devenir des citoyennes canadiennes mieux informées et plus actives.

Une aide a été versée à des organismes de tous les coins du pays, comme le regroupement des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible de la Colombie-Britannique ainsi qu'au groupe de femmes immigrantes de l'Île-du-Prince-Édouard, pour tout un éventail d'activités visant à accroître la participation des nouvelles arrivantes et des femmes de couleur ainsi qu'à sensibiliser davantage la collectivité à leurs préoccupations.

## Besoins des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible

sa conférence (juin 1989) afin de permettre aux membres du Conseil et directeurs exécutifs d'organismes de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba de discuter de questions importantes liées à la création de programmes pour Canadiens de la première génération. Des fonds ont été consentis pour permettre à des organismes de services sociaux sino-canadiens de Montréal et Toronto de mener des consultations, à l'automne 1989, avec trois associations de Vancouver — Kiwassa Neighbourhood Services Association, SUCCCESS et Strathcona Community Centre — en vue d'un projet d'enseignement aux parents de langue chinoise. Il s'agira ensuite de produire deux pochettes pour l'enseignement aux parents, l'une destinée aux organisateurs d'ateliers et l'autre, aux parents.

À Toronto, des coalitions de défense des droits, comme Access Action Council et la Multicultural Coalition for Access to Family Services, ont reçu de l'aide financière pour leurs activités.

L'Association des citoyens d'origine haïtienne au Québec a reçu une aide pour un projet visant à sensibiliser les parents aux normes culturelles canadiennes et à les aider à participer davantage à la société canadienne.

La Société culturelle érythréenne d'Edmonton a reçu des fonds pour évaluer les besoins de la communauté éthiopienne et érythréenne locale. Cette étude pourrait aider la communauté et les organismes gouvernementaux à élaborer des stratégies appropriées pour éliminer les obstacles rencontrés par cette minorité.

L'Organisation nationale des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible a tenu sa conférence biennale à Ottawa, en novembre 1988. La conférence était financée conjointement par Multiculturalisme et le Programme de promotion de la femme du Secrétariat d'État. Cette conférence a permis aux participantes de discuter de plusieurs questions intéressant les immigrantes et les femmes appartenant à une minorité visible et d'élaborer des stratégies pour renforcer leurs réseaux d'entraide.

Des fonds ont été fournis au Congrès des Noires du Canada pour faciliter la participation de plus de 100 déléguées au congrès de l'organisme. Le racisme, le vieillissement et la question des Noires et du système judiciaire ont été abordés.

Le Centre des immigrantes de Calgary a mis sur pied un dossier de documentation interculturelle destiné aux préposés à l'établissement des immigrants et aux services destinés à l'ensemble de la population, sur la sensibilisation interculturelle et la violence familiale. Les Services aux

## Besoins des Canadiens de la première génération

Le Black United Front de la Nouvelle-Écosse a reçu une subvention pour examiner six affaires judiciaires et étudier le traitement des Noirs dans le système de justice pénale. La recherche sera à la base de la participation de la communauté noire à l'enquête sur la condamnation injustifiée de Donald Marshall Jr. L'enquête a notamment étudié les questions du racisme dans le système de justice pénale à l'égard des Noirs et des autochtones.

Le Centre culturel Woodland de Brantford (Ontario) a reçu une aide au titre du Programme de la compréhension interculturelle et des relations interraciales pour organiser une conférence sur les stéréotypes à l'égard de la population autochtone.

L'Alliance urbaine sur les relations interraciales, dont le siège est à Toronto, a reçu des fonds pour poursuivre sa lutte contre la discrimination faite aux minorités visibles et les obstacles rencontrés par celles-ci dans les secteurs de l'emploi, des médias et de l'immigration, et pour la production d'un vidéo sur les relations interraciales.

Une aide fédérale a permis au Centre de recherche-action sur les relations raciales de Montréal de poursuivre son action, et SOS Racisme, coalition contre le racisme, a lancé une campagne visant à élargir sa base dans tout le Québec, établir des contacts avec des groupes semblables partout au pays, et donner à l'activisme canadien une dimension internationale.

Des subventions ont été accordées pour appuyer la création d'une nouvelle coalition de relations interraciales à Prince Albert (Saskatchewan) et l'organisation d'un premier symposium sur le racisme à Regina.

À noter aussi que plusieurs coalitions multiculturelles telles que le Conseil ethnoculturel canadien, l'Affiliation des sociétés et des organismes de services multiculturels de la Colombie-Britannique et des groupes culturels consacrent une part importante de leur travail à la promotion de l'égalité.

L'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) reçoit des fonds depuis 1987 pour un projet pluriannuel concernant la mise au point d'un répertoire informatisé de services et de programmes destinés aux immigrants. Le document vise à aider les organismes servant les immigrants et membres de l'OCASI à définir et satisfaire les besoins changeants des immigrants dans leurs communautés. Le projet vise aussi à aider l'OCASI à reconnaître les préoccupations et les tendances, à élaborer des politiques, à recenser les lacunes dans les services et les sources de financement, à évaluer l'efficacité de différentes méthodes d'exécution de programmes, etc.

Une aide a été accordée à l'Association of Western Canada Immigrant Serving Agencies (AWCISA) pour deux réunions du comité de direction et

# INTERVENTIONS AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS POUR APLANIR LES OBSTACLES

«aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire  
échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race  
ou sur l'origine nationale ou ethnique»

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 5(1)g*

Pour qu'une réforme sociale soit efficace, les personnes confrontées à la discrimination doivent participer à la définition de leurs besoins et à l'élaboration de stratégies permettant de satisfaire ceux-ci. Cet énoncé est particulièrement vrai lorsqu'une solution pouvant s'avérer efficace dans tel milieu culturel peut, à toutes fins utiles, n'avoir aucun effet dans un autre. Les personnes ayant été victimes d'une certaine forme de discrimination sont souvent les mieux placées pour fournir des renseignements sur la forme que peuvent prendre les obstacles et pour conseiller les institutions sur les façons de les éliminer.

Les organismes facilitant ce dialogue appartiennent à différentes catégories. Il peut s'agir d'organismes répondant aux besoins d'intégration à long terme de Canadiens de la première génération, de coalitions auxquelles font partie un certain nombre de communautés culturelles et raciales, ou d'organismes dirigés par une seule communauté culturelle.

Leurs initiatives permettent aux groupes de trouver des façons de participer à la solution de leurs problèmes. Elles répondent à l'objectif de «promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société et les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation».

Une aide financière a été accordée pour un symposium national intitulé «Progrès en vue de l'égalité», organisé par le Comité de justice raciale à Vancouver. Le symposium (septembre 1988) s'est penché sur les progrès réalisés en vue de l'égalité, en réponse aux recommandations faites par le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne (*L'égalité ga presse!*), la Commission d'enquête sur l'équité en matière d'emploi, le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (*Égalité pour tous*) et la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement pour le Canada. Les sujets de discussion comprenaient les interventions gouvernementales, l'égalité en matière d'emploi, les aspects juridiques et légaux, et les médias.

Appui aux  
communautés  
Promotion de  
l'égalité



## *Echelon régional*

adaptant au contexte culturel canadien un programme pédagogique reconnu mis au point à cette fin.

En vertu d'une formule prévoyant le financement partiel de classes supplémentaires de langues ancestrales, une aide a été consentie à quelque 1 600 écoles communautaires de langues ancestrales enseignant 60 langues à 128 000 étudiants.

En Saskatchewan, des fonds ont été versés pour la tenue d'un atelier destiné aux enseignants des langues ancestrales, sur l'utilisation de l'ordinateur dans l'enseignement des langues.

## LANGUES ANCESTRALES

**«faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multiculturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 5(1)f)*

La langue est souvent décrite comme la clé permettant de comprendre une culture et de transmettre les traditions d'une génération à l'autre. Les langues ancestrales jouent aussi un rôle important dans le commerce international, le tourisme et la diplomatie, particulièrement pour un pays comme le Canada, dont la prospérité économique repose, dans une large mesure, sur sa compétitivité à l'échelon international. Aussi, la connaissance de la structure et de la forme de sa langue maternelle peut faciliter l'apprentissage et les capacités de lecture et d'écriture de l'une ou l'autre des langues officielles du Canada.

Les objectifs de la politique du multiculturalisme sont les suivants :

«parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, maintenir et valoriser celui des autres langues» et «promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles».

De même, le préambule de la *Loi sur les langues officielles* reconnaît l'importance du maintien et de la valorisation de l'usage de langues autres que l'anglais et le français.

Les deux lois réaffirment la protection accordée aux langues officielles et non officielles dans la *Charte canadienne des droits et des libertés*. L'appui accordé à l'acquisition de langues ancestrales va de pair avec l'engagement à l'égard des deux langues officielles.

*Échelon national*

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada a appuyé une Conférence nationale de formation des enseignants qui s'est tenue à Toronto, les 15 et 16 janvier 1989, sous l'égide du National Heritage Language Resource Unit de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario.

*Échelons national et régional*

Une aide a aussi été accordée pour la tenue de séminaires et d'ateliers, dans le cadre de six projets de recherche ayant trait aux langues ancestrales, et pour la mise au point et la production de documents d'apprentissage linguistique à contenu canadien; par exemple, un projet visant à faciliter l'enseignement de l'italien à des jeunes enfants de la 1<sup>re</sup> à la 3<sup>e</sup> année, en

## Echelon régional

- La publication d'un roman de Gloria Kupchinko Folick intitulé *Chickenman*, dont le personnage principal est un fermier des Prairies qui, à l'approche de la mort, fait le bilan de sa vie, ses rêves et ses aspirations. Le roman révèle au public canadien l'histoire d'une importante communauté ethnique des Prairies comme seules le peuvent les œuvres de fiction imaginatives et puissantes.
- La publication d'un roman de Sharon Drache intitulé *Ritual Slaughter*, qui jette de la lumière sur la culture et les expériences d'une secte de Juifs hassidiques, groupe peu connu de la majorité des Canadiens.

Des festivals à l'occasion du Jour du patrimoine se sont tenus partout en Alberta, notamment à Edmonton, Calgary, Grande Prairie, Jasper et Fort McMurray.

Une aide a été accordée au Centre des ressources multiculturelles du Manitoba pour une magnétique exposition de photographies, de documents et d'artefacts provenant de 47 communautés culturelles, exposition qui a visité les régions rurales.

Les membres de communautés culturelles et les professionnels de la faculté de l'éducation de l'Université du Manitoba ont organisé une série d'ateliers sur la fabrication et l'utilisation d'instruments de «steel bands».

À l'occasion du festival de musique annuel «Folk on the Rocks», dans les Territoires du Nord-Ouest, des groupes autochtones et autres ont fait un exposé vivant de leur mode de vie, de leurs préoccupations politiques et de leurs valeurs culturelles par le biais de musique et chansons représentatives de la perspective et de l'expérience du Grand Nord.

En Ontario, l'École de danse classique indienne a reçu une aide pour un projet intitulé «Danse de l'œillet d'Inde», série d'ateliers multiculturels sur différentes formes d'expression culturelle, destinés à un public d'âge scolaire.

Une aide a été accordée au National Doukhobor Heritage Village à Verigin, Saskatchewan, pour une fête du patrimoine en juillet. La manifestation a contribué à renforcer le sentiment d'appartenance communautaire des membres de la secte Doukhobor, mais elle a aussi permis aux autres d'en apprendre davantage sur la culture et le mode de vie des Canadiens doukhobor.

# CONSERVATION, VALORISATION ET PARTAGE DU PATRIMOINE

«encourager le maintien, la valorisation, le partage et l'expression  
dynamique du patrimoine multiculturel du Canada»

*Loi sur le multiculturelisme canadien, alinéa 5(1)e)*

La richesse du patrimoine culturel du Canada offre toutes sortes de possibilités d'exploration et de développement culturel : l'art culinaire, la linguistique, les beaux-arts, la religion et les sciences. À cette fin, les activités suivantes ont été encouragées.

Le ministère a organisé une Conférence nationale sur les arts traditionnels, à Winnipeg, en mars 1988, avec l'aide de la Conférence canadienne des arts. La conférence visait l'examen des faits nouveaux dans le secteur des arts traditionnels au Canada, l'étude des questions courantes dans cette communauté, la discussion d'orientations futures et la définition de façons, pour le gouvernement du Canada et ses organismes nationaux, de favoriser leur développement. Les responsables de plus d'une douzaine d'organismes culturels fédéraux étaient présents et ont entendu les opinions des délégués.

À l'été 1988, le Festival annuel du patrimoine canadien s'est tenu dans la région de la capitale nationale, les activités se déroulant à Ottawa aussi bien qu'à Hull, dans le cadre du programme «Destinations» de la Commission de la capitale nationale. Des auditions se sont tenues à l'échelon national, et des danseurs, musiciens et chanteurs ont été choisis dans chaque province et territoire et différents milieux culturels. Le Festival est un événement important pour les gens qui y participent, étant donné qu'il permet à ceux-ci de se familiariser avec les différentes disciplines nécessaires à l'organisation d'une production complexe. Le grand public a aussi eu maintes occasions d'acquiescer des connaissances sur d'autres cultures : religion, arts visuels et arts de la scène, mets traditionnels, vêtements, contributions à la science et autres domaines.

Le ministère a appuyé un vaste éventail de projets de rédaction, traduction et publication qui portent principalement sur les aspects uniques du patrimoine multiculturel du Canada, et diffuse ces travaux dans le grand public. Ces projets comprennent :

- La traduction, du bas-allemand en anglais, d'un manuscrit de Jack Thiesen intitulé *Das Effe Jebot (The Eleventh Commandment and Other Stories)*. La traduction permet d'apprécier des aspects du patrimoine menomité qui n'étaient pas accessibles aux autres Canadiens.



La Semaine de la petite entreprise est une manifestation nationale qui se tient une fois l'an, à la fin d'octobre, pour honorer les contributions des petites et moyennes entreprises à l'économie canadienne. Sous l'effet de la mise sur pied des comités consultatifs ethnoculturels, la Semaine de la petite entreprise 1988 comprenait, pour la première fois, des activités spéciales partout à travers le pays, portant sur des entrepreneurs membres de groupes ethnoculturels.

Une présentation intitulée «Les bonnes relations interraciales sont une bonne affaire» a été préparée pour communication à l'occasion de la réunion du Bureau de Commerce du Grand Toronto, en avril 1989. La présentation avait pour but d'inciter les entreprises à mettre sur pied des programmes favorisant les relations interraciales. Une présentation semblable est actuellement transformée en un court vidéo à l'intention des chambres de commerce, bureaux de commerce, associations commerciales et professionnelles, ainsi que pour les cadres supérieurs d'entreprises et de sociétés.

Le secteur du Multiculturalisme a participé à l'organisation de la première Conférence nationale sur le tourisme, la culture et le multiculturalisme, intitulée «Des liens à créer», qui s'est tenue à Montréal en avril 1988 pour examiner le potentiel touristique de la culture et du multiculturalisme.

La police de Calgary a organisé une conférence sur les relations multiculturelles pour souligner le rôle essentiel des forces policières dans une société multiculturelle.

L'Association bénévole chinoise de Winnipeg a parrainé un symposium sur la prévention du crime par l'éducation communautaire. Ce symposium a attiré des représentants de minorités visibles, de la force policière de Winnipeg, de la GRC et de la profession juridique.

En collaboration avec la GRC et l'Association ethnoculturelle de Terre-Neuve et du Labrador, des fonctionnaires du ministère ont participé à l'organisation d'un séminaire de trois heures sur le recrutement de membres des minorités visibles dans la police.

Des fonctionnaires de la Nouvelle-Écosse ont travaillé avec la GRC pour aider cette dernière à accroître le nombre de membres de minorités visibles au sein de ses effectifs. La GRC a organisé des séances d'information sur les perspectives de carrière au sein de la GRC, séances tenues dans la région d'Halifax-Dartmouth.

En Ontario, des fonctionnaires régionaux ont rencontré les hauts dirigeants de la Sûreté provinciale de l'Ontario et leur ont exposé la composition multiculturelle de la province.

Le bureau régional du Québec a octroyé une subvention à la police de Montréal pour un programme de formation en relations interculturelles à l'intention de 5 400 agents.

## Travail

Le Congrès du travail du Canada a reçu une aide financière et de l'assistance technique pour l'exécution de programmes de formation en compréhension interculturelle et en relations interraciales à l'intention des représentants syndicaux. Ces programmes visent à lutter contre le racisme et la discrimination raciale au travail et à favoriser la participation entière des minorités aux activités syndicales.

## Affaires

En collaboration avec le Secrétariat au multiculturelisme, la Banque fédérale de développement a créé un programme d'aide destiné aux entreprises lancées par des membres des minorités culturelles. Des comités consultatifs culturels ont été mis sur pied dans cinq grandes villes canadiennes, et d'autres comités sont sur le point d'être créés. Plus d'une centaine d'entreprises dirigées par des membres des minorités sont affiliées à ces comités, lesquels sont devenus des «conseillers» importants pour les gouvernements et le secteur privé dans ce domaine.

## Justice et maintien de l'ordre Échelon national

communautaire de Red River (Centre de développement interculturel) et les commissions scolaires, pour lancer et suivre des projets et programmes conçus pour promouvoir la compréhension interculturelle et l'harmonie interraciale.

À Terre-Neuve, deux projets ont mis l'accent sur la diversité culturelle dans le système scolaire. L'établissement d'un répertoire de matériel didactique multiculturel et la publication d'une circulaire pour les enseignants, auxquels se sont ajoutés des ateliers sur la manière de les utiliser efficacement, permettront aux enseignants de mieux incorporer les questions multiculturelles dans le programme scolaire. Des visites de membres de différentes communautés ethniques dans les écoles d'une région rurale de Terre-Neuve ont été accueillies avec grand enthousiasme et ont ajouté une dimension et des idées nouvelles au cours sur les cultures canadiennes.

En Nouvelle-Écosse, les conseils d'éducation multiculturelle des provinces atlantiques ont organisé une conférence intitulée «Éducation multiculturelle dans les provinces atlantiques du Canada: sensibilisation et action». La conférence a attiré une centaine d'enseignants et de responsables de la formation. Elle portait principalement sur la nécessité de mieux faire connaître et comprendre la diversité culturelle de la région, les relations interraciales, et les façons de donner un contenu multiculturel aux programmes de formation dispensés par les médias et les enseignants.

L'Université Dalhousie a reçu une subvention pour le projet intitulé «Relations interraciales à l'université: accès à l'éducation et emploi». L'université a engagé deux conseillers pour mettre au point un modèle organisationnel en vue de l'exécution des politiques d'égalité en matière d'emploi et pour examiner le programme de l'année de transition pour étudiants noirs et autochtones.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les relations interraciales et le multiculturelisme étaient les grands sujets de deux ateliers lors de la conférence annuelle nationale 1988 de l'Association canadienne d'éducation communautaire, qui s'est tenue à Charlottetown.

La Fondation canadienne des droits humains a reçu des fonds pour une conférence et trois programmes d'aide sur le multiculturelisme et l'article 27 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le projet avait pour but de sensibiliser et de stimuler la discussion sur l'article 27 parmi les juges, les avocats, les professeurs de droit et autres.

L'Association canadienne des chefs de police et son Comité de liaison multiculturelle ont reçu une aide renouvelée au titre des projets portant sur la police et les minorités dans tout le pays.

guide destiné aux enseignants (tous offerts en anglais et en français) ont été établis à l'intention des élèves des niveaux primaire et secondaire.

Le professeur Mary Ashworth a reçu des fonds pour écrire une histoire des enfants canadiens, en tenant compte des différentes origines culturelles des enfants et des événements qui peuvent les avoir influencés. On s'attend que le livre soit un outil précieux pour les enseignants et sensibilise davantage les Canadiens aux autres cultures.

Des fonds ont été accordés aux responsables de Sciences sociales interculturelles en vue de la publication d'un livre intitulé *Assessment and Placement of Minority Students*.

Une subvention a été versée à Kagan et Woo pour la publication de *Innovative Multicultural Teaching*, guide à l'intention des enseignants, rédigé par Vincent D'Oyley et Stan M. Shapson.

## Echelon régional

En Alberta, la Commission des écoles publiques d'Edmonton a parrainé un projet d'écoles et de foyers multiculturels pour aider les enfants d'immigrants et de réfugiés à s'adapter au système scolaire canadien et pour sensibiliser les enseignants aux philosophies et aux programmes multiculturels. L'École élémentaire Delton a mis au point un programme scolaire mettant l'accent sur le multiculturelisme, tandis que l'École élémentaire Alex Taylor a favorisé l'égalité raciale et s'est efforcée d'encourager la participation de la communauté aux questions multiculturelles. Le Rocky Mountain House School District a favorisé la connaissance de la culture japonaise parmi la population rurale de l'Alberta. La Fondation des communications multiculturelles s'est efforcée d'inclure l'étude des principes de la non-violence appliqués par Gandhi dans le programme scolaire des jeunes Albertains de 7<sup>e</sup> année. Une équipe d'éducation interculturelle a entrepris une étude sur les répercussions des politiques et programmes multiculturels à la Commission des écoles catholiques d'Edmonton.

Au Manitoba, une aide a été accordée au ministère de l'Éducation pour la promotion de la Semaine multiculturelle dans les écoles. L'Association manitobaine pour l'éducation multiculturelle a reçu des fonds pour un projet mené conjointement avec la division des études sociales de la Société des enseignants du Manitoba et qui avait pour objectif de sensibiliser les enseignants aux questions multiculturelles.

Des fonctionnaires régionaux ont travaillé en étroite collaboration avec les principaux établissements d'enseignement, comme l'Université du Manitoba, l'Université de Winnipeg, l'Université de Brandon, le collège



## Médias

L'Hôpital pour enfants de Montréal a lancé un projet-pilote portant sur des programmes de formation en cours d'emploi et de sensibilisation interculturelle en vue de la réforme institutionnelle et de la création de liens communautaires. L'hôpital est devenu un centre bilingue de ressources régionales interculturelles pour les hôpitaux de la région de Montréal. Une conférence sur l'ethnicité et ses répercussions sur les questions de santé s'est tenue au Manitoba en février. Elle a abouti à la mise sur pied du Conseil manitobain pour la santé multiculturelle. Des fonctionnaires régionaux ont participé à la planification, la conception et la mise en œuvre d'un projet de recherche sur la santé mentale et les minorités sous les auspices de l'Association canadienne de santé mentale, section d'Ottawa.

En collaboration avec le Conseil canadien du multiculturelisme, le Ministère a tenu un Forum national sur le multiculturelisme et la radiodiffusion en mai 1988. Le forum, qui avait pour thème «Réflexions du miroir électronique», a réuni, outre des membres d'associations professionnelles dans le domaine de la radiodiffusion, des hauts fonctionnaires du ministère des Communications, des organismes culturels et de réglementation connexes (dont le CRTC, Radio-Canada et Téléfilm Canada), ainsi que des représentants des communautés culturelles et des minorités visibles.

Outre les projets de film mentionnés précédemment, Inner City Films Inc. a reçu des fonds pour réaliser un vidéo documentaire intitulé *Where's the Colour: Racial Minorities and the Media*. Le vidéo traite de l'influence des médias sur la vie des minorités visibles et la population canadienne en général.

## Éducation

### Echelon national

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle (CCEMI), association d'organismes provinciaux et territoriaux mise sur pied pour promouvoir et encourager l'éducation multiculturelle et interculturelle dans les écoles et les communautés canadiennes, a continué d'encourager les programmes scolaires qui permettent à tous les étudiants de participer au développement de leur propre culture et de partager leur culture avec d'autres. Parmi les activités en cours, il convient de citer un journal intitulé *Multiculturalisme*, distribué par abonnement aux enseignants et aux administrateurs scolaires partout à travers le Canada.

En collaboration avec le Centre du film et du vidéo du gouvernement du Canada, le ministère a participé au financement d'une production multi-médias intitulée *Les masques : visages d'une culture*. Le film, le vidéo et le

vieillessement. L'atelier a été organisé conjointement par le ministre d'État au Troisième Âge, l'Association canadienne de santé publique, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, le Secrétaire d'État, le Conseil consultatif national sur le vieillissement et l'Association canadienne de gérontologie.

Le volet Participation et appui communautaire a financé les ateliers provinciaux en vue de la première Conférence nationale sur la santé multiculturelle, ainsi que pour la conférence elle-même, conférence qui s'est tenue à Toronto en mars-avril 1989. Santé nationale et Bien-être social Canada a fourni des fonds pour la Conférence nationale et les frais d'exploitation du Conseil canadien sur la santé multiculturelle. La conférence a permis à quelque 700 travailleurs de la santé, enseignants, fonctionnaires, représentants d'organismes de services aux immigrants et de communautés culturelles de tous les coins du Canada, d'échanger des informations et des opinions sur l'état actuel des soins de santé multiculturels au Canada.

L'Affiliation des sociétés multiculturelles et des organismes de services de la Colombie-Britannique a organisé un Symposium sur la santé multiculturelle à Vancouver. Ce symposium avait pour but de discuter des répercussions du travail auprès de minorités sur les travailleurs de la santé. Un auditoire plus grand que prévu a entendu les orateurs et les groupes, et a participé à des ateliers sur vingt sujets sous le thème «La santé pour tous dans une société multiculturelle».

En février 1989, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social et le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté ont publié le rapport du Groupe d'étude sur les besoins en santé mentale des immigrants et des réfugiés, intitulé *Puis... la porte s'est ouverte*. Le rapport est l'aboutissement de deux ans d'efforts par le groupe d'étude mis sur pied par les deux ministères pour étudier les tensions mentales auxquelles sont confrontés les immigrants et les réfugiés qui tentent de s'adapter à un nouveau pays comportant des traditions culturelles et linguistiques différentes. Le rapport contenait 27 recommandations sur ce que peuvent faire les différents ordres de gouvernement, les associations professionnelles, les établissements d'enseignement, etc., pour prévenir les problèmes et répondre aux besoins des immigrants et des réfugiés. Le rapport a été envoyé aux ministres provinciaux, groupes communautaires, associations professionnelles et médias. Pour donner suite au rapport du groupe d'étude, les deux ministères lancent conjointement une étude sur la faisabilité de l'établissement d'un ou plusieurs «centres d'excellence» qui pourraient servir de base de recherche et de formation ou de centres d'échange d'informations.

## Services de santé

Le personnel du programme Participation civique et communautaire du Secteur du multiculturalisme a travaillé avec le Secrétariat aux personnes âgées du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social à la production et la distribution du rapport de l'Association canadienne de santé publique, concernant l'Atelier national sur l'affiliation ethnique et le

## Services sociaux

Avec l'appui du gouvernement fédéral, Centraide du Grand Toronto a lancé un programme de développement multiculturel. Six organismes membres ont participé à un processus de réforme organisationnelle pour aplanir les barrières systémiques à la pleine participation des groupes culturels et des minorités visibles aux services communautaires et sociaux.

La Société d'aide à l'enfance du Grand Toronto a reçu une aide pour la création de programmes de formation interculturelle à l'intention de 1 500 travailleurs à temps plein, à temps partiel et bénévoles de l'association. L'adite association dressera un rapport sur l'expérience et produira un manuel à l'intention des autres sociétés d'aide à l'enfance et organismes de services sociaux à travers le Canada.

Les fonctionnaires de Toronto ont travaillé, avec d'autres organismes subventionnaires et organismes de prestation de services essentiels, à élaborer des politiques et des stratégies visant à améliorer l'accès.

## Transports publics

La Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal a reçu une aide pour un projet-pilote de formation visant à éliminer les incidents à caractère racial dans les transports publics.

- services municipaux.*
- 2) *S'adapter à la diversité : l'accès des collectivités multiculturelles aux services municipaux.*
- 1) *Un point de départ : l'administration municipale et les relations communautaires et interraciales et*
- comités de relations interraciales, et incite les maires et les conseillers municipaux à promouvoir l'égalité des chances à tous les niveaux des services municipaux. Le Comité d'action nationale a tenu son deuxième Symposium national sur les relations interraciales à l'échelon municipal pour inciter les administrations à être à l'avant-garde du changement social, plus particulièrement à élaborer des politiques et programmes répondant aux besoins de leur collectivité diversifiée. La Fédération a, de plus, lancé un certain nombre de projets pour commémorer le 21 mars. Elle a aussi publié deux des quatre ouvrages prévus d'une série sur les relations interraciales:



## RÉFORME INSTITUTIONNELLE

*«encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 5(1)d)*

Les institutions influencent tous les Canadiens : leurs possibilités d'instruction et de carrière, la façon dont ils sont traités par la loi, la manière dont ils sont représentés dans les médias, leur accès aux services de santé et aux services sociaux, leurs perspectives d'emploi, leurs possibilités dans le monde des affaires et l'aide qu'ils peuvent obtenir pour des activités culturelles.

Le gouvernement favorise l'acceptation et la mise en œuvre de la politique de multiculturalisme dans toutes les institutions canadiennes d'importance, en nouant des relations avec les principales associations dans tous les grands secteurs institutionnels de la vie canadienne, et en donnant l'exemple dans la façon dont ses lois, ses politiques et ses services touchent les employés fédéraux, les clients du gouvernement fédéral et les contribuables.

Les activités suivantes sont regroupées en fonction de ces différents secteurs institutionnels. Elles montrent que les institutions ont réalisé certains progrès pour «prendre en compte le caractère multiculturel du Canada». Cependant, il reste encore beaucoup de travail à faire pour atteindre notre objectif de «participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société» par l'encouragement «des institutions sociales, culturelles, économiques et politiques du Canada».

## Municipalités

Les efforts de promotion de la réforme institutionnelle ne peuvent réussir sans une intervention au niveau local. En plus de travailler avec des municipalités en particulier, le ministère soutient les efforts entrepris par la Fédération canadienne des municipalités pour promouvoir de bonnes relations interrassiales.

Le Comité d'action nationale sur les relations interrassiales de la Fédération encourage les municipalités de tout le Canada à mettre sur pied leurs propres



*Echelon régional*

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle a lancé un projet-pilote subventionné conjointement par le secteur du Multiculturalisme et Hospitalité-Canada. Il s'agit d'un échange entre jeunes de différentes origines culturelles, provenant des conseils scolaires de Vancouver et de Scarborough.

Le Club des garçons et filles de Winnipeg a reçu une aide pour organiser une conférence provinciale sur les relations entre générations et la réforme institutionnelle.

Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick a élaboré une stratégie pour aider les communautés du nord de la province. Il a aussi préparé le terrain à la constitution d'une petite Association multiculturelle dans la Miramichi, dans la région de Chatham et Newcastle.

Des fonds ont été accordés au Regroupement ethnoculturel Saguenay-Lac-Saint-Jean pour l'organisation d'un colloque régional sur les relations interculturelles et le multiculturalisme dans le contexte québécois en octobre 1989.

# PROMOTION DES ÉCHANGES ET DE LA COOPÉRATION

**«encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 5(1)c)*

La politique sur le multiculturalisme a évolué. Elle facilite maintenant le rassemblement, dans différents milieux, de Canadiens de toutes origines culturelles et leur pleine participation à la vie de la société canadienne. Les milieux peuvent être strictement sociaux mais, plus souvent qu'autrement, ils permettent à des gens de différentes origines de travailler ensemble à résoudre des problèmes communs. Ces échanges très productifs se caractérisent par la reconnaissance du droit réciproque d'exprimer ses opinions et ses valeurs, une réciprocité qui est implicite dans l'acceptation du multiculturalisme comme politique nationale.

Les activités suivantes appuient les objectifs de la politique de multiculturalisme en favorisant la «participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société» et en favorisant «la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux».

## Echelon national

Le Conseil ethnoculturel canadien a reçu une aide au fil des ans pour coordonner la communication et la coopération entre les communautés culturelles. Les rapports que le Conseil a présentés au gouvernement fédéral et aux comités parlementaires ont fait ressortir les préoccupations des communautés culturelles et des minorités visibles au regard des questions suivantes : Constitution, garde des enfants, radiodiffusion, égalité en matière d'emploi, recensement, accès aux organismes culturels, immigration et multiculturalisme. En mars 1989, le Conseil a publié *Pas trop visible, analyse des premiers rapports par des sociétés régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Des subventions ont été accordées à la Tournee de la jeunesse internationale pour la paix et la justice, qui a réuni des jeunes Canadiens et des jeunes du tiers monde pour une tournée des écoles de tout le pays, y compris dans la région de l'Arctique. Les jeunes parlent de leur expérience culturelle et utilisent cette interaction pour créer des modèles interactifs intéressants et novateurs dans une société multiculturelle.

Plusieurs études et autres activités de recherche ont été entreprises ou commandées par la Direction de la politique et de la recherche, par exemple :

- création d'une base de données sur le multiculturelisme;
  - aperçus de sondages;
  - étude sur les personnes qui ne parlent ni le français ni l'anglais ;
  - aperçu de la recherche sur la discrimination dans le logement;
  - participation des minorités au fonctionnement des institutions;
  - recueil de graphiques sur le multiculturelisme;
  - recueil de graphiques sur les minorités visibles;
  - transfert linguistique;
  - études liant l'appartenance ethnoculturelle à l'emploi dans un certain nombre de catégories professionnelles;
  - discrimination dans l'emploi contre les minorités visibles;
  - études sur l'intégration de communautés culturelles;
  - bibliographie sur l'enseignement non traditionnel de l'anglais langue seconde;
  - rapports pour la Conférence sur la culture, le multiculturelisme et le tourisme.
- D'autres études ont été financées en vertu du volet Etudes ethniques canadiennes du Programme de cultures et langues ancestrales. Notamment :
- *Etude sémantique sur les niveaux d'acculturation et de conversion religieuse dans une communauté lao-canadienne*, James Placzek, Institut de recherches asiatiques, Vancouver;
  - *Les héritiers : la seconde génération séparée à Montréal*, Michaël Elbaz, Université Laval
  - *Les mérits du Canada: un groupe ethnique sans identité*, Evelyn Peters et Mark Rosenberg, Université Queen's, Kingston;
  - *Le problème de la marginalité : étude comparée de deux communautés écossaises dans l'Île du Cap-Breton, 1871-1988*, Pieter J. de Vries, Université Concordia, Montréal;
  - *Segmentation de l'économie et ethnicité, Québec 1971, 1981, 1986*, Denise Helly, Institut québécois de recherche sur la culture.

## RECHERCHES ET BOURSES

**«effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine»**

*Loi sur le multiculturalisme canadien, alinéa 5(1)b)*

C'est seulement au cours des deux dernières décennies que les chercheurs et les spécialistes canadiens ont commencé à étudier méthodiquement la présence et l'apport des nombreuses minorités culturelles et visibles dans la société canadienne. Leurs travaux nous fournissent d'importantes informations supplémentaires sur notre patrimoine multiculturel et les possibilités et défis qu'offre une société pluraliste.

De plus, les ouvrages d'histoire, les bases de données et les autres rapports produits sur les communautés servent de matériel didactique aux enseignants; ils permettent l'échange d'informations avec des professionnels de différents domaines et fournissent les connaissances nécessaires à l'élaboration de politiques et de programmes adéquats en matière de multiculturalisme.

Deux nouveaux ouvrages ont été produits dans la série *Généralions*, qui approfondit l'histoire des communautés culturelles au Canada. Les nouveaux ouvrages, *A Bittersweet Land: The Dutch Experience in Canada (Le pays doux-amer : histoire des Hollandais au Canada)* et *Coming Canadians: An Introduction to a History of Canada's People (Les Canadiens de demain : une introduction à l'histoire des peuples du Canada)*, publiés conjointement avec la maison McClelland and Stewart et dont la version française est actuellement en voie de production, portent le total à 15.

Avec l'aide du gouvernement fédéral, Charles Ungereider, de l'Université de la Colombie-Britannique, a mis au point la première base de données à l'échelon canadien ainsi que le premier recueil annoté de documents et de programmes ayant trait aux relations raciales et à la formation interculturelle. Dans le cadre de la restructuration des programmes de multiculturalisme, les critères applicables à l'établissement de chaires d'études ont été élargis pour permettre la création de chaires ethniques et pluriethniques. La première chaire pluriethnique a été attribuée au professeur Robert F. Hamney, pour le programme de subventions pour professeurs invités et le programme d'études sur les ethnies, l'immigration et le pluralisme à l'Université de Toronto. Une chaire d'études canado-allemandes a aussi été établie à l'Université de Winnipeg.



## Echelon international

Le Davenport-Perth Neighbourhood Centre, en Ontario, a reçu des crédits pour un programme d'information au niveau local comprenant des ateliers et des séances d'expression culturelle thématiques visant à préparer les jeunes à fonctionner dans une collectivité pluraliste.

L'atelier de théâtre des Noirs de Montréal a été subventionné pour la production de *Forever Free*, pièce qui a été présentée en tournée dans les écoles de la ville et a donné aux jeunes un aperçu de l'histoire des Noirs au Canada.

La Blue Shoe Theatre Company de Nouvelle-Ecosse a reçu des crédits pour présenter une pièce intitulée *New Canadian Kid* à plus d'une cinquantaine d'écoles, de bibliothèques et d'associations communautaires de la province. La pièce portait sur le multiculturalisme et le racisme.

Le Conseil multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard a rencontré plusieurs groupes communautaires pour promouvoir le multiculturalisme et sensibiliser le grand public aux problèmes et préoccupations des communautés culturelles.

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, en collaboration avec la Commission canadienne pour l'UNESCO, a organisé un symposium international qui s'est tenu à Calgary en octobre 1989 sur le thème «La migration et la transformation des cultures au Canada».

Le ministère a aussi participé à un projet de recherche de l'OCDE sur l'éducation et la langue et le pluralisme culturel ainsi qu'à une conférence internationale sur l'éducation multiculturelle dans les pays du Commonwealth.

multiculturalisme. Le film est sur vidéocassette pour favoriser la diffusion la plus vaste possible.

Des démarches préliminaires ont été faites à l'égard d'un projet conjoint avec les Archives nationales et le Musée canadien des civilisations intitulé *À la recherche de l'image canadienne*. Il s'agit de consulter des archives cinématographiques sur les immigrants au Canada afin de monter une importante exposition multi-médias au Musée canadien des civilisations, en 1992.

## *Échelon régional*

L'Association multiculturelle des Territoires du Nord-Ouest a organisé des activités de sensibilisation culturelle, à l'occasion desquelles plusieurs dignitaires, dont des responsables du ministère et des membres de l'Assemblée législative des Territoires, ont fait des exposés sur la citoyenneté et les relations raciales.

La troisième semaine de février a été proclamée «Semaine multiculturelle» en Colombie-Britannique. L'*Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies (AMSSA)* a reçu une aide du ministère pour coordonner les activités de la Semaine, notamment une exposition de bricolages d'enfants sur le multiculturalisme, montée en collaboration avec le Conseil des arts communautaires, un colloque sur la santé multiculturelle, une séance organisée par la Banque fédérale de développement, l'ouverture d'une bibliothèque multiculturelle, etc.

En Alberta, on a subventionné des éditions spéciales de *The English Express* et *Prairie Link* qui traitent de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et du pluralisme de la société canadienne. L'*English Express* a publié une édition spéciale sur l'histoire et la culture autochtones en Alberta, à l'intention des étudiants d'anglais langue seconde et des étudiants des cours d'alphabétisation.

Le Conseil multiculturel de la Saskatchewan a reçu des fonds pour la production de messages d'intérêt public destinés à la télévision dans la province, de même que pour la production et la diffusion d'une revue trimestrielle tirée à plus de 6 000 exemplaires. La revue cherche à sensibiliser ses lecteurs à notre réalité multiculturelle et aux questions et approches connexes.

Le Centre éducatif de Winnipeg, la faculté de travail social de l'Université du Manitoba et le Centre de ressources multiculturelles de Winnipeg ont tenu des séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et ses répercussions au Manitoba.

## REFLET DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE

«encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger»

*Loi sur le multiculturalisme canadien, article 5(1)a)*

Aussi bien dans les opérations quotidiennes de son ministère que par le biais des programmes du multiculturalisme, le Ministère appuie la réalité multiculturelle du Canada et en fait ressortir les nombreux avantages. À cet égard, un certain nombre d'activités ont reçu un appui aux échelons national, régional et international. De plus, les efforts d'Ottawa et d'un peu partout au pays ont fait des efforts particuliers pour sensibiliser le public à la politique du multiculturalisme et à la diversité canadienne.

### *Échelon national*

Des fonds ont été accordés à l'échelon national, à la création de nouveaux prix Gemini et Gémeaux dans le cadre de la remise de prix annuelle de l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision. Les prix sont décernés aux émissions de télévision qui visent l'excellence et reflètent le mieux la diversité du Canada. En novembre 1988, les premiers prix étaient remis : le prix Gemini du Multiculturalisme est allé à l'émission *Degrassi Junior High*, produite par Playing with Time Inc. pour le réseau anglais de Radio-Canada, et le Gémeaux du Multiculturalisme, au réseau Télévision Quatre Saisons pour son émission *Le petit journal*. Le ministre a signé un contrat avec l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision, cédant à celle-ci l'administration des prix pendant cinq ans.

Des subventions pour la rédaction de scénarios ont contribué à la réalisation d'une série télévisée de 13 émissions intitulée *Inside Stories*, présentée au réseau national anglais de Radio-Canada et ses postes affiliées. Cette série, qui consiste en 13 dramatiques d'une demi-heure sur la vie des communautés culturelles du Canada, a ouvert de nombreux débouchés aux comédiens, auteurs, metteurs en scène et réalisateurs appartenant à une communauté culturelle ou une minorité visible.

La troupe *Visages du Canada/Canadian Portraits*, composée d'un film d'une demi-heure en français et en anglais et d'un guide, a été produite en collaboration avec le Centre des expositions et de l'audio-visuel du gouvernement canadien. Il s'agit d'un instrument didactique destiné à susciter une discussion approfondie sur la contribution de tous les Canadiens à la vie de ce pays et à explorer les questions et préoccupations ressortissant au

Les informations qui suivent, qui ne sont aucunement exhaustives, sont représentatives de la portée des activités nationales et régionales appuyées par les trois programmes.



# PARTIE II ACTIVITÉS DU PROGRAMME DE MULTICULTURALISME

## INTRODUCTION

*«Le Ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en œuvre la politique canadienne du multiculturalisme[...].»*

*Loi sur le multiculturalisme canadien, paragraphe 5(1)*

Une priorité — et l'un des principaux défis en 1988-1989, première année d'application de la Loi — était de mettre en place les moyens nécessaires à l'exécution des nouvelles responsabilités confiées par la Loi. Il fallait une réorganisation du secteur du Multiculturalisme aussi bien que des programmes de multiculturalisme, des séances de formation en cours d'emploi à l'intention des personnes administrant les programmes, ainsi que des mesures préparatoires à la constitution du nouveau Comité consultatif sur le multiculturalisme canadien, prévu à l'article 7.

Pendant toutes ces étapes, il était important de maintenir un haut niveau de service au public et de travailler en étroite collaboration avec des membres de tous les secteurs de la société canadienne à mettre au point des initiatives conformes aux nouvelles orientations de la politique canadienne de multiculturalisme.

Dans son propre ministère, le Ministre administre trois programmes d'aide ressortissant au multiculturalisme — les relations interraciales et la compréhension interculturelle, les cultures et les langues ancestrales ainsi que la participation communautaire et l'appui aux communautés — visant à répondre à l'objectif énoncé au paragraphe 3(1) et à toutes les activités décrites de l'alinéa 5(1)a) à 5(1)i) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La présente partie du Rapport annuel comprend une brève description des activités similaires à celles appuyées par le ministère pendant l'année. Les renseignements qui y sont fournis ont pour but de compléter plutôt que de reproduire les informations contenues dans le Rapport annuel du ministère et dans la Partie III des prévisions budgétaires du Secrétariat d'État pour 1988-1989. Ils exposent en long et en large les points saillants des programmes énoncés dans ces rapports. Ces documents sont de bonnes sources d'information sur les ressources financières et humaines mises à la disposition des programmes de multiculturalisme au cours des années passées, présentes et futures.

Le Conseil de la citoyenneté du Manitoba a reçu une subvention pour mettre en œuvre une stratégie globale d'information du public visant à promouvoir la connaissance et l'observance du 21 mars comme Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le maire de St. John's a invité les membres de l'Association culturelle de l'endroit à l'hôtel de ville. Le bureau régional a collaboré avec les fonctionnaires provinciaux à la préparation d'une proclamation signée par le ministre de la Justice de Terre-Neuve. Un comité de travail, composé de représentants d'associations multiculturelles, a aussi organisé un envoi important par la poste, une conférence de presse, des entrevues à la radio et à la télévision avec des membres de la communauté multiculturelle, des messages d'intérêt public, des articles dans différents journaux et revues et des kiosques.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, les journaux locaux et territoriaux ont fait la promotion du 21 mars par des articles sur les droits de la personne, le multiculturelisme et les relations raciales dans les territoires. La plupart des écoles ont demandé aux élèves de dessiner des affiches ou de faire des rédactions sur des thèmes connexes. Des pochettes ont été distribuées et ont été fort appréciées. Des affiches ont été placardées dans les centres commerciaux, les bureaux de poste, les commerces et autres lieux publics. À North Bay, en Ontario, 1 000 étudiants provenant de quatre écoles ont commémoré le 21 mars en produisant des affiches, des dessins, des poèmes, des rédactions, des chants et des pochettes et en participant à des débats sur la discrimination raciale.

Le Conseil de la citoyenneté de la Saskatchewan a organisé un atelier public sur l'égalité en matière d'emploi à Air Canada, Radio-Canada, la GRC et la Commission de la fonction publique.

intitulée *L'élimination de la discrimination raciale au Canada*, qui rend compte des mesures législatives, des politiques et des initiatives élaborées par le gouvernement fédéral pour assurer l'égalité parmi tous les Canadiens. Un message d'intérêt public donnant des exemples de discrimination raciale et illustrant la nécessité d'une meilleure compréhension mutuelle a aussi été distribué à 95 stations de télévision dans l'ensemble du pays.

Au nombre des autres éléments de la campagne figurait un concours pour les adolescents intitulé « Ensemble on ira loin » et parrainé conjointement par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Smith Corona Ltd. Lancé dans le numéro de février/mars 1989 de *TC Magazine*, le concours invitait les lecteurs à faire parvenir à la revue des nouvelles, poèmes, articles ou idées exprimant leurs réflexions sur l'élimination de différentes formes de discrimination raciale.

Diverses activités de sensibilisation ont eu lieu au niveau des municipalités, des organismes et des institutions, par exemple, la proclamation de la Journée du 21 mars par des maires, la présentation de tables rondes et, dans de nombreuses écoles, la tenue de manifestations axées sur la nécessité d'éliminer la discrimination raciale. Environ 52 municipalités du pays ont participé à cette première campagne d'envergure. On trouvera des exemples d'activités à l'échelon régional dans la section qui suit.

Lors d'un petit déjeuner, à Toronto, le Ministre a réuni environ 400 personnes : dignitaires locaux, chefs d'entreprise, responsables municipaux et militants des relations raciales.

À Montréal, le Ministre a rencontré 90 représentants des grandes institutions sociales de la Communauté urbaine de Montréal : hôpitaux, services de santé et services sociaux, syndicats, universités, collèges, municipalités, force policière, transports publics, pour discuter de l'urgence de s'adapter aux besoins d'une population diversifiée et pour leur offrir l'aide de son ministère.

La Société multiculturelle d'Edmonton a uni ses efforts à ceux de douze groupes communautaires pour parrainer une représentation théâtrale, un concours de rédaction et d'affiches de même qu'une campagne d'information publique.

Vancouver a été le théâtre d'un débat sur les relations raciales entre des personnalités et des représentants d'associations, de discussions entre des fonctionnaires et des élus municipaux, et de l'annonce, par le maire de la ville, d'une série de colloques sur les relations intergroupes au regard de l'immigration, des biens immobiliers et des investissements.

## Institut canadien des langues patrimoniales

aidera les groupes communautaires, les chercheurs et le grand public, à l'échelle nationale, à mieux comprendre le racisme et la discrimination raciale dans la société canadienne ainsi qu'à élaborer des politiques et des programmes efficaces dans le domaine des relations raciales.

En août 1988, le ministre a déposé le projet de loi C-152, *Loi constituant l'Institut canadien des langues patrimoniales*, dont l'objet devait être de favoriser la préservation et l'utilisation des langues patrimoniales partout au Canada. Le projet de loi est mort au Feuilleton, au stade de la troisième lecture, du fait de la prorogation du Parlement.

Un nouveau projet de loi, portant le numéro C-37, a été déposé à la session suivante.

Ce projet de loi prévoit la création d'un institut qui mettra l'accent sur l'élaboration de programmes et la formation d'enseignants à l'échelle nationale, la production de documents destinés à l'étude des langues patrimoniales en contexte canadien, la sensibilisation du public et la conduite de recherches sur tout ce qui concerne ces langues.

## Le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Le 21 mars rappelle cette journée de 1960 où une manifestation pacifique contre l'apartheid a fait de nombreux morts et blessés à Sharpeville, en Afrique du Sud. En 1966, l'Assemblée générale des Nations Unies adoptait une résolution faisant du 21 mars la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, en commémoration de ce tragique événement.

En 1988, les ministres présents à la Conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres chargés des droits de la personne s'entendaient pour souligner officiellement la journée dans les différentes sphères de compétence canadienne.

Pour la première fois, en 1989, une campagne nationale de sensibilisation publique était axée sur la journée du 21 mars, qui a été soulignée au moyen d'une vaste gamme d'activités appuyées par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ainsi que par d'autres ordres de gouvernement, des associations communautaires, des groupes de promotion de l'harmonie raciale et de nombreuses institutions.

Un cahier d'information constituant le principal outil de promotion renfermait une affiche, la brochure *21 choses à faire*, une liste de publications, de vidéos et de films utiles pour l'enseignement des relations raciales et des auto-collants. Ces documents reprenaient tous le slogan de la campagne « Ensemble on ira loin — Éliminons la discrimination raciale au Canada ». Le jour même, le ministre lançait une nouvelle publication



## Fondation canadienne des relations raciales

***descendants, et en promettant solennellement aux Canadiens de  
toutes origines que pareilles injustices ne seront plus tolérées et ne  
se reproduiront plus jamais.»***

À titre de redressement symbolique pour les injustices, le gouvernement a  
offert :

- un redressement individuel de 21 000 \$ à l'intention des personnes qui, durant cette période, ont été incarcérées, déplacées, déportées, dépossédées ou privées de la pleine jouissance des libertés et des droits fondamentaux;
- une somme de 12 millions de dollars à la communauté canado-japonaise, par l'entremise de la National Association of Japanese Canadians, pour entreprendre des activités ou des programmes qui contribuent au bien-être de la communauté ou qui favorisent les droits de la personne;
- une somme de 12 millions de dollars, au nom des Canadiens d'ascendance japonaise, à laquelle vient s'ajouter une autre somme de 12 millions de dollars du gouvernement du Canada pour la création d'une fondation canadienne des relations raciales qui favorisera l'harmonie raciale et contribuera à l'élimination du racisme;
- de réhabiliter les Canadiens d'ascendance japonaise injustement condamnés aux termes de la Loi sur les mesures de guerre ou de la Loi sur les pouvoirs transitoires résultant de circonstances critiques nationales;
- d'accorder la citoyenneté canadienne aux personnes d'ascendance japonaise toujours vivantes qui ont été expulsées du Canada ou dont la citoyenneté a été révoquée durant la période allant de 1941 à 1949.

Le Secrétariat du redressement à l'égard des Canadiens japonais a été officiellement ouvert en décembre 1988. Au 31 mars 1989, 3 000 Canadiens japonais résidant au Canada ou ailleurs dans le monde avaient reçu leur paiement individuel.

Dans le cadre de l'entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais, le Premier ministre a indiqué la volonté du gouvernement de mettre sur pied la Fondation canadienne des relations raciales, qui serait pourvue d'un fonds de dotation de 24 millions de dollars. La Fondation a pour but de contribuer à l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale au Canada. C'est dans le discours du trône d'avril 1989 que le gouvernement s'est engagé à déposer le projet de loi nécessaire devant la Chambre des communes au cours de la prochaine session parlementaire. La Fondation

- l'appui aux communautés soutient les organismes ethnoculturels ou multiculturels voués à la satisfaction de besoins communautaires.

Le 15 septembre 1988, le Premier ministre annonçait la création d'un nouveau ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Le projet de loi C-18, *Loi constituant le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté*, a depuis été déposé devant le Parlement.

La mise sur pied de ce ministère marque une étape cruciale dans l'affirmation de notre identité nationale et de notre sentiment d'appartenance. Elle témoigne à sa façon du fait que le gouvernement a incorporé notre diversité culturelle dans son processus décisionnel, renforçant ainsi l'intégration nationale.

En faisant de notre diversité un élément essentiel de la citoyenneté canadienne, le ministère valorisera et consolidera l'identité nationale. Il le fera par le biais de programmes dont l'objet est de combattre le racisme, de promouvoir le partage des patrimoines, de favoriser la participation des néo-Canadiens, de dispenser l'instruction civique, d'offrir des services pour l'acquisition de la citoyenneté canadienne et l'obtention d'une preuve à cet effet, et d'aider à l'alphabétisation.

## Le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté

## Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais

Conformément à l'esprit de justice sociale inhérent à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, le ministère a réussi à négocier une entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais. Le 22 septembre 1988, le Premier ministre annonçait la conclusion de l'entente pour réparer les injustices commises à l'endroit des citoyens d'ascendance japonaise durant et après la Deuxième Guerre mondiale. Prenant la parole à la Chambre des communes, le Premier ministre s'est exprimé en ces termes :

«*Monsieur le Président, la plupart d'entre nous ont eu, à un moment ou un autre de leur vie, à regretter les choses qu'ils ont faites. L'erreur est humaine, mais c'est aussi le propre de l'homme de s'excuser et de pardonner.*

*Nous savons tous par expérience que les excuses, aussi inadéquates qu'elles soient, sont le seul moyen d'apaiser notre conscience pour pouvoir affronter l'avenir avec sérénité.*

*Monsieur le Président, je sais que je parle au nom de tous les députés en présentant aux Canadiens d'origine japonaise les excuses officielles et sincères du Parlement pour les injustices qui ont été commises dans le passé envers eux, leurs familles et leurs*

Comme nous l'avons déjà signalé, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté administrative trois grands programmes d'aide financière et technique qui ont donné un nouvel élan à la mise en application des dispositions de la Loi. Voici un aperçu de ces programmes.

### **Relations interraciales et compréhension interculturelle**

Ce programme a pour but d'aider à l'élimination de la discrimination raciale en appuyant des organismes communautaires et en collaborant avec des institutions clés telles que la justice, l'enseignement, les syndicats, les municipalités, les services sociaux et les médias.

On insiste sur l'action conjointe menée sous forme de partenariat. C'est par le biais du partenariat que le programme :

- sensibilise le public par des campagnes d'information;
- aide nos institutions à s'adapter à la diversité culturelle du Canada;
- appuie l'action communautaire;
- suscite plus de recherches sur le racisme et la discrimination raciale et la façon de les combattre;
- stimule la participation conjointe de tous les ordres de gouvernement.

### **Cultures et langues ancestrales**

Ce programme a pour but d'aider les Canadiens à préserver, à valoriser et à partager leurs riches patrimoines culturels.

Dans cette optique, on se livre à des activités visant à favoriser et à soutenir :

- le développement des arts littéraires, visuels et de la scène et la création de ressources documentaires qui reflètent l'identité et le patrimoine multiculturels du Canada;
- la recherche universitaire par le truchement des études ethniques canadiennes;
- la connaissance et la préservation des langues ancestrales.

### **Participation communautaire et appui aux communautés**

Ce programme a pour but de favoriser la participation entière et égale de toutes les personnes et de toutes les collectivités à la vie canadienne. Il comporte deux volets :

- la participation civique et communautaire appuie les organismes communautaires de service qui aident les Canadiens de la première génération à participer pleinement à la vie de la société canadienne;

L'entrée en vigueur de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* a marqué une nouvelle étape dans le développement du multiculturalisme au Canada et témoigne d'un engagement ferme, de la part du gouvernement, de favoriser l'avènement d'une société égalitaire où nos libertés fondamentales et notre patrimoine multiculturel seront préservés et mis en valeur.

La Loi sur le  
multicultu-  
ralisme  
canadien

Nouveaux  
programmes

Mise en  
application de  
l'engagement à  
l'échelle de  
l'ensemble du  
gouvernement

La Loi reconnaît que la diversité de la population canadienne constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et traduit en termes législatifs la politique officielle du gouvernement du Canada en matière de multiculturalisme. Elle accorde aussi des responsabilités précises aux ministres quant à l'application de la politique dans toutes les institutions fédérales et donne une solide assise législative aux programmes du multiculturalisme.

La Loi est la première loi nationale sur le multiculturalisme au monde et fait déjà l'objet d'études minutieuses de la part d'autres gouvernements et de spécialistes étrangers de la société canadienne.

(La Loi figure à l'annexe D du présent rapport.)

Le ministre a confirmé l'engagement du gouvernement à mettre en œuvre les principes et objectifs de la Loi en annonçant quatre nouvelles orientations. Ce sont l'action à l'échelle de l'ensemble du gouvernement et trois nouveaux programmes, à savoir : les relations interraciales et la compréhension interculturelle, les cultures et les langues ancestrales, ainsi que la participation communautaire et l'appui aux communautés.

La Loi oblige tous les ministères et les autres institutions fédérales à tenir compte de la diversité culturelle du pays dans leur prise de décisions. Elle confie au ministre responsable du multiculturalisme le rôle de coordonnateur chargé d'aider les autres ministres à mettre en œuvre la politique du multiculturalisme. Dans cette optique, le Secrétaire au multiculturalisme a été mis sur pied afin d'appuyer le ministre en sa qualité de coordonnateur et de l'aider à mettre en œuvre les engagements pris à l'égard du multiculturalisme dans l'ensemble du gouvernement.



*Le Rapport  
annuel*

L'article 7 autorise le ministre à constituer un comité consultatif canadien du multiculturelisme chargé de l'assister pour toute question liée au multiculturelisme.

Quant aux arrangements financiers nécessaires aux fins de la Loi, il en est question à l'article 8.

Les articles 9 et 10 prévoient le mécanisme de compte rendu qui permettra de veiller à l'exécution des engagements pris à l'égard du multiculturelisme. Il y est précisé que le ministre doit présenter au Parlement un rapport annuel sur l'application de la Loi, lequel sera examiné par un comité parlementaire.

Le premier Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le *multiculturelisme canadien* couvre l'exercice 1988-1989. Il brosse, à l'intention du Parlement et du peuple canadien, un tableau à jour et détaillé de ce que le gouvernement du Canada a fait pour promouvoir et réaliser les objectifs de la Loi sur le *multiculturelisme canadien*.

Ce premier Rapport annuel montre dans quelle mesure les institutions sont au courant de la Loi, comprennent la politique et prennent des moyens pour l'appliquer.

Le Rapport se divise en trois parties. La Partie I passe en revue les principaux développements survenus dans le domaine du multiculturelisme en 1988-1989. La Partie II décrit les activités menées dans le domaine du multiculturelisme, soulignant ce qui a été fait à l'appui des objectifs de la Loi. La Partie III résume les activités menées et les décisions prises à l'appui de la Loi par quelque 150 institutions fédérales. Une liste détaillée de ces activités figure à l'annexe A.

## INTRODUCTION

La Loi sur le multiculturalisme canadien a été adoptée à l'unanimité par les deux Chambres en juillet 1988. Entrée en vigueur le 21 juillet 1988, la Loi se fonde sur l'article 27 de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui stipule que toute interprétation de la Charte «doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens». Elle tire aussi sa force des dispositions de la Loi sur la citoyenneté, de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur les langues officielles qui concernent l'égalité, et elle est absolument conforme aux engagements pris par le Canada sur la scène internationale dans le domaine des droits de la personne.

La Loi

La Loi sur le multiculturalisme canadien commence par un préambule qui la situe dans le vaste contexte des droits civils, politiques, sociaux et linguistiques inscrits dans la Constitution du Canada. On y lit que le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne. La Loi oblige le gouvernement à préserver et à valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens «tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne».

Les dix énoncés du paragraphe 3(1) définissent les objectifs de la politique du multiculturalisme qui se rapportent à la société canadienne dans son ensemble. Au paragraphe 3(2), la Loi précise l'obligation particulière qui incombe à toutes les institutions fédérales de promouvoir et d'appuyer la politique.

La Loi traite ensuite, à l'article 4, du rôle du ministre, qui est de susciter et d'encourager la mise en œuvre coordonnée de la politique du multiculturalisme dans toutes les institutions fédérales.

L'article 5 autorise le ministre à prendre les mesures nécessaires pour appliquer la politique du multiculturalisme dans le cadre des programmes et activités relevant de son mandat.

Bien que le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté joue le rôle de chef de file, l'article 6 précise que les autres ministres ont aussi une responsabilité à l'égard de la mise en œuvre de la politique, responsabilité qui peut comprendre la conclusion d'accords ou d'arrangements avec les provinces.

Comme l'a déclaré le Premier ministre :

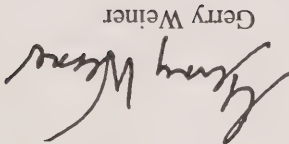
**«Le multiculturalisme témoigne de notre détermination à faire en sorte que tous les Canadiens, quelles que soient leurs origines [...] ethniques, soient traités sur un pied d'égalité et jouissent des mêmes chances dans ce pays.»**

Les initiatives décrites dans le présent Rapport montrent que la politique de multiculturalisme du Canada est en train de devenir une réalité. Le processus de présentation de rapports énoncé dans la Loi et consistant dans le dépôt du présent Rapport annuel et dans l'examen de celui-ci par un Comité parlementaire est essentiel pour faire en sorte que nous continuions d'avancer dans cette voie.

Les buts que nous nous sommes fixés ne sont pas de ceux qu'on peut atteindre en une année. Seuls des efforts soutenus de la part de chacun d'entre nous permettront que les principes consacrés par cette Loi fassent un jour partie de la vie quotidienne de tous les Canadiens.

Le ministre d'Etat

(Multiculturalisme et Citoyenneté),



Gerry Weiner

organismes que la justice, l'équité et leurs propres responsabilités laissent indifférents ou de l'insensibilité d'une institution, voire même du gouvernement, face aux besoins et aux préoccupations des minorités, perçus non pas comme des personnes, mais comme un ensemble de stéréotypes. L'élimination de l'intolérance et de la discrimination constitue, à l'heure actuelle, l'une des grandes priorités de la politique canadienne de multiculturalisme, et il en sera ainsi tant que cet objectif névralgique n'aura pas été atteint. Le gouvernement ne peut cependant suffire à la tâche. Il peut servir de catalyseur et ainsi réunir les particuliers, les organismes et les institutions qui s'associeront pour relever collectivement ce défi, au nom de notre société.

C'est cette même association qui nous permettra de continuer à répondre énergiquement aux besoins en matière de services et de participation des membres les plus démunis des minorités visibles et ethnoculturelles. Les difficultés, les déceptions et l'insécurité qu'éprouvent nombre de ces personnes — en particulier les personnes âgées, les jeunes et les femmes immigrantes ou membres de minorités visibles — lorsqu'elles doivent s'habituer à de nouvelles institutions et façons de faire ou communiquer dans une nouvelle langue dressent entre elles et le reste de la population canadienne des obstacles artificiels et inutiles.

Enfin, permettez-moi de vous dire quelques mots au sujet de la création du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, qui fait l'objet d'un projet de loi présentement à l'étude. La vie culturelle du Canada tire une grande partie de son originalité et de sa vitalité de la diversité de ses composantes et des mécanismes qui ont permis de les réunir sans leur faire perdre leurs caractères distinctifs. En combinant ces valeurs aux valeurs traditionnelles de la citoyenneté canadienne, les Canadiens de toutes origines découvriront de nouvelles raisons d'être fiers d'eux-mêmes, de leurs racines et du rôle qu'ils jouent dans l'éclosion d'une identité proprement canadienne. De plus, à mesure que les distances s'amenuisent, nous prenons de plus en plus conscience des avantages que présente notre riche patrimoine linguistique et culturel aux plans commercial et diplomatique et comme membres engagés de la communauté mondiale.

Voilà des objectifs auxquels tous les Canadiens peuvent s'associer et dont tous bénéficieront. Ils nous aident à assurer la santé et la vigueur du processus d'édification de notre pays. Il est donc essentiel que nous continuions à faire en sorte que les vastes ressources du patrimoine multiculturel canadien soient exploitées et données en partage à tous les Canadiens pour que leur vie en soit enrichie.



a) En mai 1988, j'ai annoncé la réorganisation des activités du secteur du Multiculturalisme. Celles-ci ont été réparties en fonction de quatre nouvelles orientations directement liées aux engagements énoncés dans le projet de loi C-93, la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Une augmentation appréciable des crédits attribués au secteur a permis l'adoption de ces nouvelles orientations, soit les relations interraciales et la compréhension interculturelle, les cultures et les langues ancestrales, la participation communautaire et l'appui aux communautés ainsi que l'engagement à l'échelle de l'ensemble du gouvernement.

b) Le 22 septembre 1988, le Premier ministre a annoncé la conclusion de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais visant à redresser les injustices commises à l'endroit des Canadiens d'ascendance japonaise pendant et après la Seconde Guerre mondiale.

c) Dans le contexte de cette entente, le Premier ministre a annoncé l'intention du gouvernement de créer une Fondation canadienne des relations interraciales pour favoriser l'élimination du racisme et de la discrimination raciale au Canada.

d) Pour la première fois au Canada, le 21 mars 1989, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, a servi de cadre à une vaste campagne d'information du public sur l'élimination de la discrimination raciale. Le thème de cette campagne, «Ensemble on ira loin — Éliminons la discrimination raciale au Canada», a mis en lumière le rôle que chaque Canadien peut jouer dans l'avènement d'une société plus juste et plus égalitaire.

De plus, ainsi que le montre le Rapport, le gouvernement a commencé à concrétiser son engagement à appliquer les principes du multiculturalisme aux politiques, programmes et lignes de conduite de toutes les institutions fédérales, qu'elles aient une vocation sociale, économique ou culturelle. Nous avons réalisé des progrès durables, sinon considérables. Mais, je le reconnais, il reste encore beaucoup à faire.

Si nous tenons à respecter notre promesse d'assurer à tous les Canadiens des chances égales de participation pleine et entière, alors nous ne devons surtout pas craindre d'admettre et de cerner la présence au Canada d'une discrimination persistante et répandue et, quand ce sera chose faite, d'employer tous les moyens à notre disposition pour contre ce fléau. La haine raciale et les préjugés fondés sur la couleur, l'origine ethnique ou la religion sont des phénomènes abondamment documentés. Aussi faut-il les combattre sous toutes leurs formes, qu'il s'agisse de discrimination flagrante pratiquée par des individus, de doubles normes appliquées par des

## AVANT-PROPOS DU MINISTRE

En juillet 1988, les deux Chambres du Parlement ont adopté à l'unanimité la Loi sur le multiculturalisme canadien. C'est pour moi un honneur et un privilège de soumettre à l'examen du Comité permanent du multiculturalisme et de la citoyenneté le premier Rapport annuel sur l'application de la Loi.

Depuis la Confédération, les Canadiens ont grandement contribué à l'édification de leur pays. Nos institutions politiques et nos systèmes économiques ont favorisé, en créant un climat de stabilité, de liberté et de prospérité, la croissance et l'épanouissement d'une société dynamique, tournée vers l'avenir.

Cependant, on se rend compte de plus en plus qu'un pays ne se bâtit pas uniquement sur des structures économiques et politiques. Les rapports culturels entre les nombreux peuples qui composent la société et l'apport de ces derniers au processus continu de croissance et de développement exercent également une profonde influence à cet égard.

Pour la première fois dans l'histoire de notre pays, le gouvernement du Canada relève le défi de taille que pose cette influence en promulguant la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Ainsi qu'il est souligné dans le préambule de la Loi, et en harmonie avec la reconnaissance des deux langues officielles du Canada, la politique de multiculturalisme est «destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne.»

Bref, la Loi engage le gouvernement du Canada à appliquer une politique active et énergique de multiculturalisme faisant de notre diversité et des défis et perspectives qu'elle engendre une partie intégrante du processus d'édification de notre pays.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* va plus loin que la simple reconnaissance des droits à l'égalité. Elle encourage activement l'égalité; elle renforce notre conscience de notre identité propre; elle nous aide à mieux nous comprendre et nous accepter les uns les autres, et elle engage le gouvernement du Canada à faire en sorte que tous les Canadiens puissent participer pleinement, sans distinction aucune, à l'orientation et à l'édification du Canada de demain.

Au cours de cette première année d'application de la Loi, le gouvernement du Canada a marqué des progrès importants dans la concrétisation de ces objectifs.

**PARTIE III: L'ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT**

Introduction .....	42
Activités des institutions fédérales au cours de 1988-1989 .....	45
Chances d'emploi et d'avancement .....	47
Plus grande contribution de tous les Canadiens .....	50
Meilleure compréhension et respect de la diversité .....	54
Recherche et collecte de données .....	57
Mise à contribution des connaissances linguistiques et culturelles .....	60
Activités tenant dûment compte de la réalité multiculturelle .....	62

**ANNEXES:**

A. Activités et projets des institutions fédérales
B. Institutions fédérales
C. Origines ethniques, Canada, 1986
D. La Loi sur le multiculturalisme canadien

# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS DU MINISTRE .....	VII
INTRODUCTION .....	XI

## PARTIE I:

### PRINCIPAUX DÉVELOPPEMENTS

La Loi sur le multiculturalisme canadien .....	1
Nouveaux programmes .....	1
Le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté .....	3
Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais .....	3
Fondation canadienne des relations raciales .....	4
Institut canadien des langues patrimoniales .....	5
Le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale .....	5

## PARTIE II:

### ACTIVITÉS DU PROGRAMME DE MULTICULTURALISME

Introduction .....	8
Reflet de la réalité multiculturelle .....	10
Recherches et bourses .....	13
Promotion des échanges et de la coopération .....	15
Réforme institutionnelle .....	17
Conservation, valorisation et partage du patrimoine .....	25
Langues ancestrales .....	27
Interventions auprès des communautés pour aplanir les obstacles .....	29
Mise en valeur et promotion du multiculturalisme .....	33
Autres initiatives .....	35
Autres activités .....	37
Relations intergouvernementales avec les provinces et les territoires .....	37
Relations intergouvernementales avec d'autres pays .....	39
Comité consultatif sur le multiculturalisme canadien .....	41





Son Excellence le très honorable Ramon Hnatyshyn  
Gouverneur général du Canada

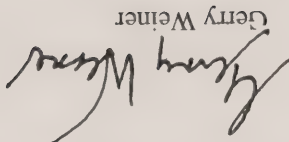
Excellence,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai  
l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le premier  
Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière  
1988-1989.

Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

Le ministre d'Etat

(Multiculturalisme et Citoyenneté),



Gerry Weiner

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada  
N° de catalogue C!95-1/1989  
ISBN 0-662-57218-1

■

L'application de la  
Loi sur le  
multiculturalisme  
canadien

---

RAPPORT  
ANNUEL  
1988-1989





# RAPPORT ANNUEL 1988-1989

L'application de la  
Loi sur le  
multiculturalisme  
canadien



CAI  
SS 170  
- 061



Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada

O P E R A T I O N   O F

# THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

A N N U A L   R E P O R T   1 9 8 9 / 9 0



Canada





O P E R A T I O N   O F

THE CANADIAN  
MULTICULTURALISM  
ACT

A N N U A L   R E P O R T   1 9 8 9 / 9 0

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. Ci95-1/1990

ISBN 0-662-58087-7

His Excellency the Right Honourable Ramon Hnatyshyn  
Governor General of Canada  
Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 9 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the second annual report on the operation of the Act. This report covers the 1989/90 fiscal year.

Respectfully,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gerry" and last name "Weiner" clearly distinguishable.

Gerry Weiner

Minister of State  
(Multiculturalism and Citizenship)





# TABLE OF CONTENTS

FOREWORD FROM THE MINISTER .....	VII
INTRODUCTION .....	XI
PART I: MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA ...	1
A. MULTICULTURALISM .....	2
1. Race Relations and Cross-Cultural Understanding .	2
2. Heritage Cultures and Languages.....	13
3. Community Support and Participation.....	21
4. Corporate Activities .....	28
B. CITIZENSHIP.....	32
1. Citizenship Registration and Promotion .....	32
2. National Literacy Program .....	35
3. Voluntary Action Program .....	36
4. Human Rights .....	37
PART II: THE CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION.....	41
A. JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS .....	42
B. ECONOMIC AFFAIRS .....	48
C. CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY .	65
D. HEALTH AND SOCIAL POLICY .....	74
E. INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY .....	80
F. GOVERNMENT OPERATIONS .....	83
APPENDICES	
I. Multiculturalism in Federal Institutions .....	I-1
II. Federal Institutions, by Category .....	II-1



## FOREWORD FROM THE MINISTER

There is a debate in Canada today on the future of multiculturalism. There are some who see multiculturalism as a dangerous and divisive influence which is subverting any possibility of national unity, and creating cultural and social fragmentation which is destroying the traditional values upon which Canadian society is founded. There are others who see multiculturalism as a harmless but unnecessary and expensive sideshow designed to keep ethnocultural communities happy at and between election times. There are others still who believe in multiculturalism but question its directions. They believe it should remain a policy firmly controlled by members of the ethnocultural communities themselves and be an instrument to advance the opportunities and objectives of those communities.

The multiculturalism which appears in the pages that follow this foreword is none of the above.

It is true this multiculturalism supports and sustains the preservation of distinct cultural heritages. But it does so not to promote or to keep Canadians apart from one another; it does so because a rich and broad cultural heritage is something in which all Canadians share, individually and collectively, which reinforces the distinctiveness of our identity and which leads to social and economic opportunities Canada can little afford to ignore.

This multiculturalism is also about the removal of barriers of discrimination and ignorance which continue to stand between Canadians. It is such barriers which create distrust and division in our society as they inhibit the development of acceptance and respect due each of us as citizens of this land. It is in this context that today's multiculturalism is also about ensuring the great institutions of our national life — our policing and justice systems, our education systems, our health and social services, our media and cultural institutions and, not least, government itself — build upon the talents and abilities of all our citizens. And because citizens who join and participate in this life of our country identify with its ideals and values, multiculturalism is, in a profound and very real sense, about the unity of our country itself.

No one would question the multicultural reality of Canada today. It is all around us. Our population is drawn from virtually every origin, colour, religious and cultural tradition. No commentator seriously questions, either, that this reality will become even more diverse in the future as Canada continues to accept the large numbers of immigrants necessary to fulfill demographic and economic objectives as well as to meet the obligations of family reunification and refugee settlement.

But what do we "do" with this reality? How do we manage this diversity so it is an asset to every member of our society? How do we ensure that there emerges from this diversity a common appreciation for the values and ideals which have traditionally served to define our country?

Opponents of multiculturalism will answer that the way to do it is to make people more "Canadian". Stop all these policies and programs of cultural retention and hyphenated-Canadianism and encourage people simply to be Canadians, to assimilate.

But assimilate into what? Be "more Canadian" according to whose definition? Should we all be French speaking or all English speaking? Where, in this crucible of Canadianism, is the place of Aboriginal Canadians? What of their diverse cultural traditions? The fact of the matter is that ghettoization and division do not occur in a society because people are different. They occur because the society in question makes such differences a reason to stay apart.

But what if that society affords its members, all its members, the same opportunities to participate and share in the rewards of that society? What if its citizens are given not only such rights but also commensurate responsibilities for ensuring that society's well-being? What if those principles are enshrined in the ethos of the society itself?

The *Canadian Multiculturalism Act* is predicated upon a few very simple but fundamental characteristics of human nature: when people become part of an institution or a society or an idea, they develop a vested interest in its success and achievement; when many people develop such an interest it becomes a mutual interest; when there is a mutual interest there is also mutual respect, trust and acceptance and under such conditions superficial differences such as colour or form of dress become inconsequential.

It has been suggested that today's newcomer is so different in culture, language and customs as to make this sharing of mutual interest impossible to achieve. But is this really true? Many of today's new Canadians — especially those from East Asia, South-East Asia and the Caribbean — have longstanding acquaintance with systems of government and law whose origins are identical to our own; a far closer relationship, in fact, than that enjoyed by many communities now considered part of the Canadian mainstream when they first arrived. And for all newcomers, is not the dream of freedom, of the opportunity to work hard and to build for the future for oneself and one's family, to begin a new life, a better life in a new country, the same dream that has inspired so many people to come to Canada?

In our rush to lay blame for what is wrong about our country let us not obscure what is right, what has worked through so much of our history and continues to work to this day.

This annual report on the working of the *Canadian Multiculturalism Act* is the story not of dozens or hundreds or even thousands, but tens and hundreds of thousands of Canadians working together to make this country a better place. Black Canadians, white Canadians, Canadians of every colour and every origin possible; Canadians by choice and by birth; Canadians who are Christians, Jews, Muslims, Hindus and members of every other faith; business people and labour and the voluntary sector; educators and police officers, doctors and nurses and journalists, people from every walk of life and calling.



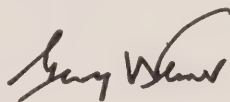
What they are expressing and what they are doing is not an accident. They believe that if this society is to continue growing and developing there must be a place in it for all our citizens. We must all share in its opportunity. We must all be able to participate. We must all be able to contribute.

That is what their understanding of multiculturalism is about. That is why the partnership for events such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination is growing by leaps and bounds. That is why more and more institutions are working with the federal government to establish cross-cultural understanding in the workplace and in the community. That is why more and more communities are dedicating themselves to ensure that the decision-making process is open to all, to ensure fair and equal access to services for all.

Yes, our individual cultural heritages and traditions are important to us and worth preservation, but they do not prevent us from sharing and working together. Yes, we should want to learn about all cultures and the ideals and values contained within them. The knowledge we gain does not threaten or diminish the great traditions which are already part of the Canadian way. On the contrary, that openness to the experience of others is central to those great traditions. Yes, we demand tolerance and respect for others, not to undermine the values of our common citizenship but because such tolerance and respect are themselves the very value of that citizenship and the heart of our democratic way of life.

Far from being the "masochistic celebration of Canadian nothingness" as some may see it, multiculturalism is a vital, indispensable ingredient in the emergence and development of a Canadian identity in which, for the first time, all our citizens can truly share. And far from being a divisive factor at a time when Canadians are seeking to understand where and in what their unity lies, multiculturalism is one of the most powerful forces for that unity our country has ever known.

Multiculturalism embodies ideals and values that are every day helping to build a stronger and fairer Canada, principles which complement, not contradict our citizenship. This is a multiculturalism which is inclusive, not exclusive, which works for all, which creates opportunity for all, which wants and expects all our citizens to be the best they can be, our country the best it can be.

A handwritten signature in dark ink, reading "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with a large, sweeping initial 'G'.

Gerry Weiner  
Minister of State  
(Multiculturalism and Citizenship)



# INTRODUCTION

This is the second Annual Report under the *Canadian Multiculturalism Act* but it represents the first report covering a full year of operation under the Act.

Part I of this Report describes how the activities of the programs that will be included within Multiculturalism and Citizenship Canada have contributed to achieving the policy objectives of Section 3(1) of the Act. Representative activities have been selected from among the hundreds available to illustrate the nature and variety of the work supported or undertaken by both the Multiculturalism and the Citizenship Sectors during the transition to a new Department. The descriptions of relevant activities of these programs are not exhaustive, but rather focus on the way each program responds to the multiculturalism policy.

Part II of this Report describes the steps federal institutions have taken to ensure that their policies and programs respond to the interests and concerns of all Canadians. In addition to reporting on the activities of individual institutions, a graph indicating the general level of implementation of multiculturalism in federal institutions is presented in Appendix I. Although much remains to be done at the end of this first full year of the *Canadian Multiculturalism Act*, these two elements indicate increasing understanding of the policy in federal institutions, and increasingly effective measures taken to address it.





The Minister of State for Multiculturalism and Citizenship Canada is guiding a number of legislative initiatives that will give substance and form to the new directions of multiculturalism and citizenship in this country:

- Bill C-18, an *Act to establish the Department of Multiculturalism and Citizenship*;
- Bill C-37, an *Act to establish the Canadian Heritage Languages Institute*; and
- Bill C-63, an *Act to establish the Canadian Race Relations Foundation*.

These major initiatives follow other steps already taken to implement the multiculturalism policy. The next major phase for the Department will involve amendments to citizenship legislation, and the updating of citizenship policy and programming.

All of these developments will contribute to the building of a Canada that is strong and fair; to the building of a Canadian identity in which all Canadians can share.

## LEGISLATION TO ESTABLISH THE DEPARTMENT OF MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP, BILL C-18

On May 18, 1989 the Government tabled Bill C-18, an *Act to establish the Department of Multiculturalism and Citizenship*. By the end of 1990, the legislation was being considered by the Senate. Interim arrangements announced by the Prime Minister in September 1988 remain in effect until this becomes law.

The formal creation of this Department will strengthen the link between Multiculturalism and Citizenship, symbolize the inclusiveness of our definition of being Canadian, and concretely recognize that cultural diversity is a central feature of Canadian citizenship. It will reflect the government's efforts to build bridges between communities, and to respect diversity, while affirming our common identity. It will give form to the acceptance of the fact that being Canadian encompasses all of our people, regardless of cultural origins.

The Department is to include the Multiculturalism, Citizenship Registration and Promotion, Literacy, Voluntary Action and Human Rights programs. Responsibility for administering these programs will be shared by the headquarters office, and by regional and district offices of the Department of the Secretary of State across the country.

# MULTICULTURALISM

The Multiculturalism Program directions established in 1988 for the Act's implementation are now well in place. These are providing the scope and flexibility that had been needed to bring Canadians closer together, by promoting cross-cultural understanding, open institutions, and an inclusive identity that all Canadians can share.

These programs are Race Relations and Cross-Cultural Understanding, Heritage Cultures and Languages, and Community Support and Participation. Other corporate activities also contribute to the implementation of Canada's Multiculturalism Policy.

## **RACE RELATIONS AND CROSS- CULTURAL UNDER- STANDING**

All Canadians share the responsibility for creating a better and fairer society, united by common citizenship values. Together, we will benefit from the opportunities a dynamic multicultural society brings.

The *Canadian Multiculturalism Act* sets out the policy of the Government of Canada to promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of every aspect of Canadian society. The Act also calls on the Government to assist individuals and communities in the elimination of any barrier to such participation. In addition, it commits the Government to promoting the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins.

The Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program promotes cross-cultural understanding among Canadians and encourages all Canadians to help eliminate discrimination and racism. It assists key institutions to better serve Canadians of all cultural backgrounds; to include all Canadians in their hiring practices; and to reflect diversity in their communications. The Program also helps voluntary organizations to promote equality and mutual understanding.

Throughout 1989/90, the Program supported a variety of innovative projects across the country. Governments at all levels, institutions, advocacy and community groups, and an increasing number of organizations in key sectors, played a major role in this partnership. This year's Report describes achievements in public education, institutional breakthroughs, important research, and fruitful cooperation.

## **LEGISLATION TO ESTABLISH THE CANADIAN RACE RELATIONS FOUNDATION, BILL C-63**

In February 1990, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship introduced in the House of Commons legislation to establish the Canadian Race Relations Foundation (Bill C-63), with a \$24-million endowment from the

Government of Canada. By the end of 1990, the legislation was being considered by the Senate.

The purpose of the Foundation, as set out in Bill C-63, is to promote the development, sharing and application of knowledge and expertise to contribute to the elimination of racism and all forms of racial discrimination in our society. The Foundation is to meet a rapidly growing need for reliable and credible research, education, resources and statistics, and to serve as a clearinghouse for much-needed information. It will draw on the best expertise on race relations available in Canada. It will keep pace with social change, providing the information, resources, and support required by groups and organizations in the field. At arm's length from the Government, it will be able to advise the Government and others from an informed and objective perspective.

While its head office will be located in metropolitan Toronto, the Foundation will have a truly national mandate. The proposed legislation commits it to provide facilities and services accessible throughout Canada – either on its own or in collaboration with other appropriate organizations. The Foundation will be a resource for community organizations working in support of equality. It will seek to forge partnerships with all segments of society. Programs and training approaches will be developed to assist business, labour and public institutions to eliminate systemic discrimination in each sector.

## **BUILDING AWARENESS THROUGH PUBLIC EDUCATION**

Raising public awareness of the nature, scope and impact of discrimination in our society is a necessary step towards eliminating it. To promote such awareness, the Department, along with other institutions, groups and individuals, is involved in a national awareness campaign for March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, as well as other public awareness activities.

### ***March 21***

In 1990, for the second year, March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, became a national focal point for raising public awareness and involving Canadians in the fight against racism. The occasion was marked by a wide range of activities promoted and supported by Multiculturalism and Citizenship Canada. As well, provincial, territorial and local governments, community associations, race relations advocacy groups, and many ethnocultural groups gathered in coalitions across the country, and organized, or took part in, various events.

On March 21, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship launched the booklet entitled *Working Together Towards Equality: An Overview of Race Relations Initiatives in Canada*. Through examples of activities supported or undertaken in 1989, this publication shows how the Department and, in particular, the Race Relations and Cross Cultural Understanding Program works in partnership with community groups, associations, institutions, governments at all levels, and individuals throughout Canada, to implement its plan for action to eliminate racial discrimination in Canada.

In addition, the Minister announced the first recipients of the *Award for Excellence in Race Relations*. The 1990 winners were:

- Mr. Bromley Armstrong, Pickering, Ontario
- Dr. Carrie Best, New Glasgow, Nova Scotia
- EBCO Industries, Richmond, British Columbia
- Dr. Victor Goldbloom, Montréal, Québec
- Dr. Wilson Head, Willowdale, Ontario
- Mr. Aziz Khaki, Vancouver, British Columbia
- The League for Human Rights of B'nai Brith Canada
- The Honourable Mr. Justice Walter Tarnopolsky, Toronto, Ontario

These awards will be presented each year on March 21 to individuals and organizations for demonstrated leadership in the pursuit of greater equality and understanding among Canada's diverse people.

This year's public education campaign had several innovative aspects. An outdoor advertising campaign with billboards and transit shelter posters ran in eight major cities: Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, and Halifax. A television public service announcement, made available to 95 television stations across the country, complemented the information kit distributed to community groups, institutions and opinion leaders.

The information kit included ideas received through the *Together We're Better!* contest, aimed at Canada's youth. Co-sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada and Smith Corona, the contest was publicized in a Canadian youth magazine, and invited readers to send in stories, pictures, poems, or articles expressing their personal thoughts or experiences with racial discrimination.

Top winner Maryjane Viejo wrote music and lyrics for a song "Reach for the Sky" which was recorded in French by Québec pop-star Mitsou and subsequently used in various departmental videos and television public service announcements.

Federal institutions also undertook activities to raise employee awareness, from the screening of videos on race relations, to the distribution of information kits and articles in departmental publications.

The 1990 campaign saw a heightened interest from other levels of government. The day was officially commemorated by Alberta, Saskatchewan, Manitoba and Newfoundland. Nova Scotia, Prince Edward Island, New Brunswick, and the Northwest Territories all organized or sponsored activities. The Québec government took the opportunity to release its new employment equity policy, and Saskatchewan announced the funding of a provincial forum on race relations.

Over 30 municipalities from coast to coast proclaimed March 21. Many went even further. The Regional Municipality of Sudbury, Ontario, declared March 21 to 28 "Racial and Cultural Harmony Week", and the Prince Edward Island Federation of Municipalities proclaimed the day across the Island. In Edmonton, the Mayor proclaimed the day and a special seed-planting ceremony entitled "Planting the Seeds of Hope" was organized. Montréal announced the establishment of a consultative committee on race relations.



More than 100 non-governmental organizations provided the major effort for the March 21 campaign in many parts of the country. Some distributed information, others participated in radio shows and television programs, and yet others made presentations or wrote media articles.

For example, at the national level, the Canadian Labour Congress distributed the advance promotional brochure to 10,000 people nationwide through its regular general circular; the Canadian Association of Broadcasters (CAB) distributed a package of materials to all CAB radio and television members; and the Federation of Canadian Municipalities encouraged its member municipalities across the country to commemorate March 21, and they in turn observed the day through Mayor's proclamations, receptions and other activities.

Several organizations, such as the Canadian Ethnocultural Council, took this opportunity to highlight specific issues. Of particular note was a series of activities undertaken by Le Centre maghrébin de recherche et d'information in Montréal, including a conference on March 21 entitled "Religions et identités culturelles dans une société pluraliste."

In Newfoundland, speakers at a March 21 conference also participated in open-line programs to encourage dialogue on cross-cultural understanding. The Prince Edward Island Multicultural Council, in cooperation with the Prince Edward Island Race Relations Committee, produced a substantial information campaign for the media. In Nova Scotia, Acadia University held a forum on Native issues and discrimination in the educational system; St. Francis Xavier University convened a series on Black and Native history and access to the university, while lectures at Dalhousie Law School focused on the Marshall Inquiry. With assistance from their respective ethnocultural group affiliates, the New Brunswick regional multicultural associations organized displays, conferences and workshops on the elimination of racial discrimination. In Québec, 23 associations staged special activities.

The Citizenship Council of Manitoba developed a "No to Racism" sticker. The Multicultural Communications Foundation, in cooperation with a score of other Alberta organizations, led various activities including a visible minority conference, panels and discussions for the general public, and a number of school events. British Columbia's Burnaby General Hospital devoted the week following March 21 to raising awareness of the multicultural nature of the hospital and the area it serves.

Literally thousands of schools across the country received the Department's information kit and hundreds of these involved their students in essay and poster contests, workshops, displays and debates. The Edmonton Public and Catholic School Boards coordinated activities at five local schools. The Calgary Immigrant Women's Centre in Alberta hosted a project designated as "Celebration of Racial Diversity in Canada" for Grades 5 and 6 school children. Events across north-western Ontario were organized by Race Relations Thunder Bay and the Regional Multicultural Youth Council. Canadore College developed resources for use in communities across Canada and this year supported community activities which involved thousands of students in North Bay and Sudbury. The Urban Alliance on Race Relations, Toronto, sponsored a public education entertainment event aimed at youth aged 15 to 25 and the show was broadcast on City TV's youth

dance program *Electric Circus* and on the evening news. In Moncton, high school students rallied outside City Hall at noon to lend their voices to the fight against discrimination.

### ***Community-Based Approaches***

Community-based organizations of many kinds played an important role beyond the March 21 campaign, in bringing the need for better cross-cultural understanding into the public eye.

In Nova Scotia, the Multicultural Council of Halifax-Dartmouth worked in the development of 10 video programs on 10 ethnocultural groups in the province, to be used for the general public and in schools to promote an appreciation of cultural diversity. *Nous Tous un Soleil* in Montréal encouraged better understanding between ethnocultural minority communities and the larger community by organizing activities such as a day camp program.

In British Columbia, the Progressive Indo-Canadian Community Services Society conducted a series of workshops directed to professionals, human services workers, the community and others dealing with minority groups, to commemorate the Komagata Maru incident. A report is available for use in schools, libraries and community organizations. The Saskatchewan Coalition Against Racism sponsored workshops directed at labour representatives, police and community leaders.

Most public education projects either took place in school settings or otherwise invited young people to participate in eliminating racial discrimination. In Windsor, the Third World Resource Centre worked with high school students to carry out presentations, workshops and two fora stimulating student leadership in the elimination of racism. A project of the Mahatma Gandhi Canadian Foundation for World Peace, "National Mahatma Gandhi Week", featured an essay-writing contest in Edmonton public and separate schools, a conference on tolerance and understanding, exhibitions and a feasibility study to determine whether grade 7 pupils might benefit from a video on the Indo-Canadian philosophy of non-violence and racial tolerance.

Sharing works of art created by artists from various cultural traditions is an inviting introduction to race relations. "Fear of Others/Art against Racism", an international multimedia exhibit prepared by the Arts in Action Society of British Columbia, is expected to reach members of the public in various Canadian locations. The Headlines Theatre Company toured British Columbia with a production about refugees, using the "forum theatre" technique to allow its young audience to intervene and explore alternative outcomes for the play.

## **CHANGING INSTITUTIONS**

### ***Policing and Justice***

Collaboration among governments, professionals and minority communities is needed to ensure a fair justice system for all. Better police-community dialogue, cross-cultural and race relations training for personnel, and an emphasis on

recruitment of persons from minority backgrounds are part of current efforts to render policing more responsive to Canada's multicultural society.

On October 13, 1989, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship convened a consultation meeting of key players from governments, police authorities and visible minorities across the country to develop a National Action Plan on Police-Minority Relations. The Plan recommends: (i) the establishment of a committee of federal/provincial/territorial deputy ministers responsible for policing; (ii) the creation of a multicultural policing information centre; (iii) a national framework for cross-cultural training; (iv) recruitment of visible minorities; and (v) community involvement in policing. The Committee of Deputy Ministers Responsible for Policing recommended in the plan was set up at the November 23, 1989 meeting of federal/provincial/territorial deputy ministers responsible for justice.

Positive police-community relations were also actively encouraged at the local level. A major project enlisting the contributions of resource persons from ethnocultural communities helped all officers with the Communauté urbaine de Montréal become more receptive to a culturally diverse environment. The Kitchener Waterloo Multiculturalism Centre, with the Kitchener Waterloo Regional Police, the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), the Ontario Ministry of Correctional Services, and representatives of ethnocultural and visible minority groups, organized a conference to further communications and explore avenues for better cross-cultural understanding. The Saskatchewan Coalition Against Racism made representations to the Regina City Police, to the Saskatchewan Police Commission, and to correctional centres for more equitable treatment of Aboriginal people by the legal system.

In the training field, the Provincial Committee on Police and Visible Minority Relations (British Columbia) introduced an intercultural course focusing on the relationship of both the police and the broader justice system with visible minority communities across the province. University of British Columbia personnel, the RCMP and the provincial Justice Institute will implement the project. The resulting *Planning and Resource Guide* is expected to be used in centres throughout the province. The Greater Toronto Region Working Group on Policing in Multicultural, Multiracial Urban Communities published and distributed *Guidelines for Intercultural Relations Training for Police Personnel*. The Multicultural Association of the Greater Moncton Area (MAGMA) and the Moncton City Police worked together to offer race relations training for officers.

Paving the way for a program to increase representation of visible minorities in the Atlantic police forces, the Atlantic Police Academy sponsored the development of training focused on cross-cultural understanding and of strategies to facilitate minority recruitment in the long term. The Department funded a pilot project with the Vancouver Police Department to enable students to experience all facets of police work, and perhaps to develop an interest in careers in policing or law enforcement in general. The project also served to increase cross-cultural understanding between the police and the communities they serve. The Police-Visible Minority Youth Program of the National Capital Alliance on Race Relations helped engage all area police forces in actively liaising with minority communities to recruit young members.



Lawyers, judges and other legal professionals are also becoming more attuned to our multicultural reality. For example, the Western Judicial Education Centre received funding to develop a video dealing with Aboriginal cultures to be used in the training of judges. The Prince Edward Island Department of Justice developed an awareness program for its justice professionals. The Nova Scotia Barristers' Society was funded to produce a short video and related materials on systemic discrimination and racism for use in the Nova Scotia Bar Admission course. The Society will also convene a one-day workshop to explore models for an advocacy centre to consider discrimination complaints.

### *Education*

Change begins with the education that Canada's young people receive. By working with educators, school boards, curriculum planners and communities, the Department helps our educational system to prepare young people to live in a multicultural society. This collaboration has led to reviews of the multicultural and anti-racist education content of curricula, the development of appropriate training sessions for educators, the creation of resource materials and the review of university admissions programs.

Examples of curriculum adaptation include the steps taken by the Protestant School Board of Greater Montréal to adopt a multicultural and race relations policy and further implementation of a school program sensitive to diversity, and in-service cross-cultural training of teachers. In the same spirit, Pride of Race Unity and Dignity through Education (PRUDE) in New Brunswick, established a continuous program for public schools based on a "Black Culture Kit".

During 1989/90, increased attention was given to the training of educators. In line with the Edmonton Separate School Board's multicultural policy, the Board's Intercultural Education Team completed its project to increase school teachers' awareness of equality and cross-cultural understanding principles.

From a broader perspective, the Canadian Council on Multicultural and Intercultural Education (CCMIE) undertook an early childhood education symposium, regional conferences, a travelling exhibition, research, and publication of a multicultural journal and development of French-language audio-visuals for teacher training. The Multi Music Committee of Prince Edward Island produced an education package for elementary school children, another useful multicultural teaching resource.

Post-secondary education institutions have grown increasingly interested in multiculturalism as a factor of change in both the make-up of its clientele and the competitive work environment awaiting graduates. The Association of Canadian Community Colleges (ACCC) initiated a project to determine how well its member colleges reflect the communities they serve. The Association also sponsored a series of regional workshops on programs related to multiculturalism that are operating at various colleges across the country. Concern about appropriate assessment and counselling for students of all backgrounds prompted George Brown College, Ontario, to implement a three-year cross-cultural training project, and to develop a model kit to assist community college guidance counsellors who work in a multicultural setting.



The Université de Montréal's education faculty developed a plan to adapt teacher training to a diverse Québec society. The Service d'éducation des adultes de la Commission scolaire Ste-Croix (adult education) designed an intercultural manual for teaching staff with school boards and Centres d'orientation et de formation pour les immigrants (COFI's) and a bulletin for Collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEPs) with a view to setting up a provincial network of educators.

Also at the university level, a project at Dalhousie University in Halifax examined access for Black and Native students and featured an assessment of the administrative structures of the university in preparation for an affirmative action program. At McGill University, the Faculty of Education undertook an in-depth study of the anti-racist and multicultural content of all its teacher education courses, in order to develop recommendations for change.

### *Media and the Arts*

The media shape our perceptions of who we are. Given our multicultural diversity, this vision should be inclusive of all Canadians. As described below, media decision-makers are being encouraged to ensure fair representation and portrayal of minorities.

At an Edmonton conference, entitled "Sharing the Message: Multiculturalism in Media", organized by the Multicultural Communications Foundation, communications experts and community representatives addressed the issues of access and multiculturalism promotion. "Into the Mainstream", a Toronto conference by the National Equal Opportunities Committee of the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), examined the portrayal of visible, audible and disabled minority performers in Canadian television, film and broadcast media.

The Committee for Black Access to Media conducted production skill development workshops to influence the depiction of the Black Nova Scotian experience in Canadian radio drama. TVOntario produced a live, interactive television program on the issue of racism and racial discrimination on its English network and on La chaîne française.

A number of initiatives were implemented to attract and train visible minorities to work in the media. For example, CHRY Community Radio Incorporated of Ontario developed an outreach project for disadvantaged groups and visible minorities living in North York, to include them in the program production team of the radio station. They also broadcast new public education programs on immigration and race relations.

The Media Resource Advisory Group undertook the production of a media manual and a series of training sessions for minority groups. TVOntario's Multicultural Coordinator responded to the organization's multiculturalism policy by reviewing all of its programs and policies, addressing cultural tensions and conflicts through staff training and public education, and developing equitable hiring and advancement procedures.

Television public service announcements have been developed both by the League for Human Rights of B'nai Brith Canada and by the National Association of Friendship Centres. Through these announcements, a wide cross-section of the Canadian population will be exposed to messages aimed at encouraging respect and equality.

Cultural institutions are beginning to appreciate the need to make themselves relevant to the diverse community they serve. A prime example is a project of the Vancouver Art Gallery. Through increasing its awareness of the city's demography and its capacity to design exhibits which reflect that diversity, the Gallery hopes to attract new audiences.

### *The Workplace*

Business and labour organizations are recognizing that racial discrimination in the workplace prevents many employees from reaching their full potential, and hurts productivity. More effective race relations strategies and cross-cultural training programs are being developed to improve the work environment.

The Canadian Labour Congress (CLC) has undertaken the development, implementation and evaluation of a comprehensive anti-racist program. Phase I of this two-year initiative centres on the preparation of instructional tools. Phase II will include testing and delivery of the program through the CLC shop steward educational system in selected locations across Canada. In a similar vein, the Confédération des syndicats nationaux de Québec (CSN) ran an equity awareness program.

Focusing on equal participation, the Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain, a Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) affiliate, researched the ethnocultural composition of its 1,000 locals to help increase involvement from visible minorities. Similarly, and with several ethnocultural communities in mind, the Labour Council of Metro Toronto and York Region undertook the first phase of its institutional change project. Labour educational materials were translated into eight languages to help the immigrant membership better understand its role in labour organizations and to improve communications.

With improved communication and mutual understanding as their main objectives, the United Fishermen & Allied Workers Union, the Pacific Gillnetters Association, the Native Brotherhood, and the Vietnamese Fishermen's Association jointly established a Race Relations Task Force for the fishing industry in British Columbia.

The Hospitality Industry Educational Advisory Committee conducted a needs study to determine the changes necessary to address cultural diversity.

### *Health and Social Services*

The health and social services sector must attend to the needs of Canadians of all backgrounds. Projects in cross-cultural training, community outreach, needs assessment and special services development helped with multicultural change in health and social services agencies.

To begin to make change in this area, models are needed and accessible advice is required. The Montréal Children's Hospital Foundation published a manual in both official languages about its implementation of a comprehensive multiculturalism policy. The manual describes how the Hospital has developed culturally sensitive services and training, and has incorporated multiculturalism objectives into all aspects of its administration. The Hôpital Ste-Justine is preparing a multiculturalism training program for all personnel. In Nova Scotia, the Association of Black Social Workers has become a resource to social service agencies with respect to cross-cultural issues.

Staff training is a key part of an institutional change strategy. The Catholic Immigration Centre in Ottawa trained front-line workers of the Regional Municipality Social Service Department, the Children's Aid Society and the Children's Hospital of Eastern Ontario. To ensure long-term institutional change, a multiculturalism task force was also established in each agency.

Consultations are an effective tool for tailoring services to the needs of particular clienteles and, at the same time, sensitizing them to the requirements of service agencies. The Victoria Multicultural Health Committee, in association with the Intercultural Association with the Intercultural Association of Greater Victoria, has started to identify problems faced by members of the Vietnamese, Punjabi-speaking, and Salvadoran communities when they use medical services. They will examine the difficulties experienced by health care workers when serving these communities, and work towards solutions.

## HELPING VOLUNTARY ORGANIZATIONS AND COALITIONS

Drawing attention to racism and the need to fight it, advocacy groups across the country reach out to their neighbours, to institutions and the community at large. The past few years have seen the emergence of active, issue-based community organizations intent on bringing about changes in specific aspects of Canadian life.

A number of these organizations devoted their time and energy to making their voices heard in the schools of the nation. In Nova Scotia, the Black Educators Association (BEA) worked to increase the involvement of the Black communities in education. The BEA maintained liaison with school administrators to promote equality of opportunity and facilitate discussions between ethnocultural communities and the schools.

Other voluntary groups worked in a variety of social sectors. The Association des communautés culturelles pour l'égalité des services sociaux et de santé (ACCESS) promoted the interests of its 30 member associations with health and social services institutions. The Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement (ROMEL) concentrated on housing. It was active in denouncing discrimination, and helping ethnocultural groups know and assert their rights.

Coalitions such as the Society for Racial Justice (CRJ) in British Columbia worked with public agencies, voluntary organizations and the community at large to address human rights and racism issues. Others, like the Urban Alliance on Race Relations of Toronto, continued activities advocating the elimination of



patterns of discrimination against visible minorities, particularly in the areas of employment, media, education and immigration.

In Alberta, Citizens Against Racial and Religious Discrimination (CARRD) produced education campaigns to combat discrimination based on cultural and religious differences. CARRD also exercised leadership in the response to the sale of racist pins and other public demonstrations against minorities. The Multicultural Association of Nova Scotia developed a process for municipalities and community groups to work together to address issues such as race relations and employment equity.

As a follow-up to its March 21 activities, the Race Relations Thunder Bay Committee, a coalition of volunteers from visible minority, ethnocultural and Aboriginal communities, ran a campaign to promote equity. Results included: a City Council Sub-Committee and a draft race relations policy; joint task forces to examine police recruitment, citizen complaints, and cross-cultural training; and a commitment from the Lakehead Board of Education to adopt an equity policy and to remedy the high failure and drop-out rates among Native students. Other northwest Ontario communities, such as Sioux Lookout and Fort Frances, organized cross-cultural coalitions to identify key issues and target particular sectors of the community for action.

## FINDING OUT MORE ABOUT RACISM AND HOW TO FIGHT IT

Eliminating racial discrimination requires a better understanding of its causes and effects. Sound research is crucial to the development of effective responses to racism.

The Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) initiated research on "The Québec Media and Ethnocultural Communities: the Position of the Media Agencies". The project examines the importance given to cultural diversity by the Québec print and broadcast media as well as their response in employment, programming, operations and advertising.

Progress in the school system was also studied and documented. For example, Carol Tator and Frances Henry began preparation of a handbook of existing practical initiatives to improve race relations in the education system. The study should be useful to school boards across Canada.

The Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC) examined, for the 1971-1986 period, whether certain ethnocultural or visible minority groups were concentrated in specific occupations or were restricted to particular fields. The project should help identify discriminatory factors in business and the marketplace.

## WORKING TOGETHER WITH OTHER LEVELS OF GOVERNMENT

Governments at all levels must work together as partners to eliminate unfairness, injustice and prejudice. The resources of federal, provincial, territorial and local governments are all needed. Joint initiatives and cost-sharing activities were put in place to address racism and promote institutional change.



During 1989/90, Multiculturalism and Citizenship Canada continued to build on its partnerships with provincial/territorial governments and with the Federation of Canadian Municipalities (FCM), not only on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, but also in the context of more comprehensive ventures.

Through such cooperation, the City of Halifax began to design and implement personnel and operational policies and practices sensitive to the needs of a culturally diverse society. Included were an employment equity strategy, a comprehensive staff training plan, and the establishment of a multiculturalism and race relations advisory committee.

Training activities got off the ground in several parts of the country. With RCU Program assistance, the Multiculturalism and Race Relations Division of Metro Toronto developed a package for the delivery of an integrated management training program comprising employment equity, race relations and human rights materials. The Institute of Multicultural Resource Development, Alberta Culture and Multiculturalism, mounted the "Plenum Program" and the "Summer School for Multicultural Trainers" to present innovative training programs to practitioners in multicultural resource development. The latter is geared to individuals interested in acquiring or refining the skills involved in training program delivery.

The Program helped in the establishment of the Hastings Institute, which assisted the City of Vancouver in training its managers and front-line workers to respond to a multicultural clientele. The Institute also developed a training program for the senior staff of other municipalities in the Greater Vancouver Regional District and for the voluntary sector. The Maritime Municipal Training and Development Board organized a forum with municipal decision-makers to explore strategies towards a cross-cultural training vehicle for Maritime Canada.

Urban transportation was also addressed. The Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) created an awareness program for its bus drivers. A second phase will allow for the evaluation of attitudinal changes in both the drivers and the service users. The STCUM will produce a monograph to serve as a resource for other companies or organizations interested in starting a similar program.

The Minister of State for Multiculturalism and Citizenship was invited to the September 1989 meeting of the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) to discuss cooperation in the area of multiculturalism and education. The ministers decided, as a first step, to work together to identify and exchange information on specific initiatives under development or being considered in each jurisdiction.

## HERITAGE CULTURES AND LANGUAGES

In the context of Canadian citizenship, the *Canadian Multiculturalism Act* commits the Government of Canada to foster appreciation of the diverse cultures of Canadian society, to promote the evolving expressions of these cultures, to preserve and enhance the use of languages other than English and French while strengthening the status and use of the official languages of Canada, and to assist research and foster scholarship in the field of multiculturalism.

The Heritage Cultures and Languages Program helps Canadians preserve, enhance and share their cultures and languages. Support is provided for professional development of heritage language teachers, the creation of heritage language teaching materials with Canadian content, the promotion of heritage language learning and research, Canadian ethnic studies research and promotion, the endowment of ethnic chairs of study at Canadian universities, and development of cultural resources and creative works that reflect Canada's multicultural heritage and identity.

The program has three main components: Heritage Languages Support, Canadian Ethnic Studies and Creative and Cultural Expression. During 1989/90, 1,465 projects received financial assistance under the Heritage Cultures and Languages Program.

## LEGISLATION TO ESTABLISH THE CANADIAN HERITAGE LANGUAGES INSTITUTE, BILL C-37

On September 27, 1989, the Minister tabled Bill C-37, an *Act to establish the Canadian Heritage Languages Institute*. The Institute will be based in Edmonton, Alberta. It will encourage the acquisition, retention and use of heritage languages in Canada. The Bill received third reading in the House of Commons on October 19, 1990, and went forward to the Senate. As of December 1990, the legislation was before a Senate Committee for final consideration.

The Institute will be a centre to promote the teaching of heritage languages throughout Canada, rather than a teaching facility. It will develop new Canadian-oriented learning materials, as well as programs to improve language teaching skills, and coordinate an information network on heritage language activities and research across the country.

## HERITAGE LANGUAGES SUPPORT

Heritage language activities support the promotion of heritage language learning, the development of Canadian learning materials, teacher training and research.

### *Promotion of Heritage Languages*

Several regional organizations undertook projects to promote heritage language learning. The Southern Alberta Heritage Language Association (SAHLA) organized a series of events and public fora to promote heritage language learning in that part of the province. The Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages (MAPAL) carried out a series of promotional and educational activities, including production and distribution of a special issue of the *Manitoba Heritage Review* focusing on heritage languages issues. The Heritage Language Association of British Columbia undertook outreach activities and developed videos on heritage language learning in cooperation with Simon Fraser University. Other promotional activities were sponsored by provincial heritage language associations in British Columbia, Saskatchewan and Nova Scotia.

## *Teacher Training and Curriculum Development*

Projects in this area were designed to have broad impact. The Heritage Languages Resource Unit at the Ontario Institute for Studies in Education worked to improve policies and practices in heritage language education in the regular school systems in Canada by producing heritage language learning resources, and undertaking research on classroom practices.

Many other projects of national scope focused on the teaching of particular heritage languages. These included a national teacher training conference organized jointly by the Canadian Council of Teachers of German and the Canadian Association of German Language Schools, a working conference of Urdu language teachers and specialists held at McGill University by the National Federation of Pakistani Canadians to develop plans for the creation of new Urdu learning resources, and a research project to examine Scottish Gaelic teaching methodologies and develop appropriate learning materials.

There was also considerable effort at the regional level. The Northern Alberta Heritage Language Association organized a conference for heritage language school teachers from Northern Alberta which featured workshops and training sessions; a conference of teachers of Yiddish and Hebrew was organized by the Jewish Education Council of Montréal; and two major teacher training sessions were held in Toronto, one organized by Centro Scuola e Cultura Italiano, the other by the Toronto Board of Education for teachers of Hebrew and Yiddish. The University of Saskatchewan established heritage language teacher accreditation courses, and the Saskatchewan Organization for Heritage Languages (SOHL) organized both regional teacher training skills improvement workshops and a provincial heritage language teachers' conference.

Other projects resulted in the development and production of Canadian-oriented learning materials for children learning heritage languages. The Sikh Social and Education Society of Willowdale, Ontario, produced a Punjabi reader; the Chinese Lingual-Cultural Centre of Canada produced Cantonese and Mandarin textbooks for elementary students; and the Cape Gael Associates Co-op Ltd. of Nova Scotia produced Scottish Gaelic materials. The Saskatchewan Association of Teachers of German, in cooperation with the University of Regina in Saskatchewan, held a workshop to produce materials for computer-assisted language learning in German.

### *Supplementary Schools*

In its final year, 1989/90, the Supplementary School Assistance Program supported 1,763 supplementary heritage language schools across the country, through funding to 1,013 organizations. These schools taught 62 different languages to 142,879 children.

## CANADIAN ETHNIC STUDIES

Canadian Ethnic Studies assists and encourages scholarly activities including research chairs, visiting lectureships, fellowships and conferences in priority areas such as race relations, and on the economic, social and economic aspects of ethnocultural groups in Canada.



### *Chairs of Study*

Financial contributions are made available for the creation of endowments at Canadian universities for the establishment of programs or chairs of ethnic studies. In 1985, the criteria were expanded to allow for multi-ethnic chairs and in 1987 criteria were revised to ensure the prominence of Canadian content in the academic programs offered. In 1989/90, endowment assistance was awarded for a chair in Hindu Studies at Concordia University, a chair in Canadian Ethnic Studies at the University of Calgary, a chair in Slovak History and Culture at the University of Ottawa, and a chair in Icelandic-Canadian Studies at the University of Manitoba. This brings to 18 the total number of endowments since the establishment of this component in 1977.

### *Research Grants*

The many projects supported cover a wide range of topics, ranging from relations between groups, as in "Transmission and Transformation of Ethnic Relations: Poles and Jews in Canada" by Magda Opalski at Carleton University, to a study of a newly emerging group, "The Laotian Community in Canada: Adaptation Strategies and Gender Roles in Canada's Multicultural Society" by Michael Lanphier at York University, to a study of the appropriateness of social services, "Intervention sociale auprès des femmes immigrantes", by Gisèle Legault at the Université de Montréal.

Other studies looked at questions of participation, such as "Ethnicity, Gender and Urban Labour Markets in Canada: A Case Study of Immigrant Women in Toronto" by Valerie Preston at York University; "Ethnicité et pluralisme: le discours des leaders ethniques de la région de Montréal" by Micheline Labelle at the Université du Québec à Montréal; and a study of conditions of entry of Native youths into the labour market, entitled "Education, Training and Employment: A Cross-Sectional and Longitudinal Study of Native Youth" by Helmar Drost at York University. Taking an international approach was "Immigrant Equality and the Urban Context: a Study of Canadian Cities, with Comparisons to Cities in the United States and Australia", a study by Jeffrey Reitz at the University of Toronto.

### *Visiting Lectureships*

The visiting lectureship program offers Canadian academics and institutions an opportunity for exchange between Canadian universities. For example, several professors travelled to Toronto to deliver papers and participated in the Ukrainian Canadian Centennial Seminar Series which was held through 1990 at the University of Toronto. In addition, the James Bay Education Centre was awarded funding for the Visiting Artists/Lecturer Series.

### *Fellowships and Dissertation Fellowships*

The main objective of this program is to enable Canadian scholars to devote a reasonable portion of their time to carrying out specific research related to



Canadian ethnic studies. This can be achieved through either a junior or senior fellowship, or through a dissertation fellowship for those registered in their fourth year of graduate studies. A senior fellowship was awarded to Marie Roué in Montréal to study "Le facteur ethnique dans les bandes de jeunes à Montréal"; a dissertation fellowship was awarded to Sylvie Taschereau at the Université du Québec à Montréal, for her thesis on "Les petits commerçants d'alimentation et les milieux populaires montréalais, 1900-1940".

### *Conferences*

Funding is provided to assist scholars and researchers in sharing current research in the area of Canadian Ethnic Studies. An international symposium entitled "Migration and the Transformation of Cultures in Canada" was held in Calgary on October 21 and 22, 1989. This symposium, an official project of the UNESCO World Decade for Cultural Development, was held in conjunction with the biennial conference of the Canadian Ethnic Studies Association. Other conferences included "Ethnicity, Identity, Migration: The South Asian Context" at the University of Toronto; and "Portuguese Migration in a Global Perspective" sponsored by the Multicultural History Society of Ontario.

## CREATIVE AND CULTURAL EXPRESSION

Projects in the area of Creative and Cultural Expression promote multiculturalism through the arts by supporting skill and professional development among ethnocultural and visible minority artists; facilitating the equal participation of these artists in Canada's arts and cultural institutions; developing, producing and promoting resources, in a variety of media, that will serve to widen public awareness of Canadians' multicultural heritage and the nature of Canadian multiculturalism today; and supporting projects that, through artistic media, assist individuals and groups in the expression, enhancement and sharing of their cultural heritage. Activities emphasized cross-cultural sharing – especially in the case of productions that were presented to and actively involved students in the educational system – skill development, and helping individuals and groups to gain acceptance of their art forms from mainstream cultural agencies.

### *Performing and Visual Arts*

Support to the performing and visual arts included projects to write and hold workshops on new theatre scripts; for tours of educational theatre performances; for professional development and skill development; for the organization of integrated cross-cultural heritage festivals; and for the production and exhibition of visual arts.

Several new theatre scripts went into production. In Vancouver, Tamahnous Theatre Workshop Society produced a new play by Chinese writer Wen Jee entitled *Powder Blue Chevy*. The play explored the integration issues facing first-generation Canadians, and provided professional theatre training to four visible minority performers. Three related fora took place with themes of cultural diversity, colour-blind casting and media/public perceptions of minorities. The Firehall Theatre in Vancouver also produced and performed *Rosie's Café*, by R.A. Shiomii, a Japanese Canadian, and *Letters to Wu*, by Chinese Canadian

Winston Kam. Upstart Theatre in Nova Scotia produced *Gideon's Blues*, in which Black artists performed a play written by a Black Nova Scotian, in a major Halifax theatre.

Several theatre troupes across the country, such as Montréal's Le théâtre du Pot aux Roses, created new productions to foster intercultural understanding among school children; others took their productions on tour in school settings, where the presentations were usually accompanied by group discussions.

The Canadian Institute of the Arts for Young Audiences held a Children's Festival in Vancouver with multicultural performances, school discussions on race relations issues, demonstrations, and storytelling. They also held an intensive program for teachers featuring seminars, workshops and discussion groups on topics such as the arts and race relations, social awareness through arts in education, and Native storytelling.

The Kokoro Dance Theatre in Vancouver took its production of *Rage* to about 20 schools and public venues across British Columbia and Ontario. The production brings modern dance together with Japanese taiko drumming, and presents its audience with a sense of the anger and sadness surrounding the internment of Japanese Canadians during the Second World War. The company also prepared teaching materials which were furnished to participating schools in advance of the performances.

The Vinok Folk Dance Society of Alberta developed a booklet and activity package for elementary schools on the incorporation of the heritage dance arts within physical education programs for younger children. In southern Ontario, performances of Straight Stitching Productions' play *Straight Stitching*, depicting the lives of women in the garment industry, were followed by classroom discussions on race relations. In eastern Ontario, an initiative called "The Chance to Give" introduced high school students to different art forms, traditions and minority artists.

A three-year pilot project for visible minority theatre artists continued at the Firehall Theatre Company of Vancouver. Professional training was provided to six visible minority performers in theatre performance and production skills.

A number of projects assisted skill development in the performing arts at advanced, intermediate and beginner levels. For example, the Alberta Ukrainian Dance Association organized a series of workshops for dance instructors representing 77 Alberta Ukrainian performing arts groups. The Indo-Canadian group of Fredericton and the Chinese communities of Fredericton and Saint John have held workshops in traditional dance and music, inviting the participation of youth from all cultural groups.

Major festivals give a broad public a firsthand chance to learn about other cultures, but they also provide opportunities for performers to receive training and to learn about the organizational development of major events. The annual Canadian Heritage Festival is a multicultural stage production with a technical training program built into its production. In 1989, the Festival was hosted by the Jeux Canada Games in Saskatoon and co-sponsored by the Province of Saskatchewan. Young dancers, musicians and singers of diverse cultural backgrounds

from across Canada received training in the various disciplines required to stage a complex show.

There were also unique visual arts productions and exhibitions. Two photographic projects in Toronto spanned two very contrasting worlds: the community at Regent Park as seen by David Zapparoli and the world as seen by the Soviet Jewish photographer Mark Gankin. The latter exhibit toured other parts of Canada. In Thunder Bay, the Scandinavian Home Society began work on an exhibit and booklet profiling the rich contributions and heritage brought by Swedish, Norwegian and Danish immigrants over the past century. The project will increase public awareness of these communities, while enhancing their sense of cultural identity.

### ***Broadcasting, Film and Audio-Visual Arts***

Audio-visual projects provide the opportunity to reach a wide audience. Such projects include radio, television, film, video, related promotional activities like film distribution, and professional development for ethnocultural and visible minority film and television artists and administrators. They also include the development of special multimedia exhibits. National projects are adjudicated in different regions twice annually by a panel of experts including producers, distributors, broadcasters and educators; regional projects also are evaluated by outside experts.

The award-winning television series *Inside Stories* presents family dramas that are rooted in the cultural traditions of diverse Canadian groups, providing opportunities for actors, writers and directors from a wide range of ethnocultural communities. Three independent producers received support to develop and produce episodes for this 13-part anthology of half-hour television dramas co-produced by CBC. Alan Handel Productions Inc. produced a television documentary called *The Main*, about St. Lawrence Boulevard in Montréal. The story is an intimate look at the neighbourhood, as told by residents from different ethnocultural communities.

Certain activities promoted awareness of audio-visual products. For example, 1989/90 marked the second year of a five-year contract with the Academy of Canadian Cinema and Television to administer and present special awards to honour excellence in television programming that best portrays Canada's cultural diversity, and that provides opportunities for cultural minority professionals in the television industry. The 1989 Multiculturalism Gemini Award was presented to Jenfilms Inc. for its production of the *Inside Stories* series. A Special Citation was awarded to Mido Onodera for her superb documentary, *The Displaced View*. The Prix Gémeaux du Multiculturalisme was awarded to Nanouk Films for its production, *David chez les Coréens*.

Other projects focused on professional development for cultural minority film and television artists and administrators. The National Screen Institute - Canada organized a series of weekend scriptwriting workshops in cooperation with the CBC to increase access to the television market for talented visible minority writers. The Sikh Heritage Association of Alberta organized a series of workshops for community members in the development of skills and knowledge in the field of radio and television community program development. The project



entitled "Changes: Sikh Canadian Culture" promoted a more positive perception among Canadians of the Sikh culture and people.

Development progressed on a multi-year joint project with the National Archives and the Canadian Museum of Civilization (CMC) called "In Search of the Canadian Image". When complete, this major new exhibit will present a multi-textured display of the immigration history and experience of Canada's many peoples, through the use of interactive video technology. Related activities will include presentations highlighting the contributions to the arts and cultures of the many cultural communities now flourishing in Canada.

### *Writing, Translation and Publishing*

Support for writing, translation into one of Canada's official languages, and publication projects made the writing of authors from minority communities more widely available to Canadians. As with the audio-visual projects, writing and publishing projects are assessed by external evaluators, the national projects in one of three annual adjudication sessions. The projects included histories, biographies, sociological portraits, poetry, novels and short stories.

The Elders Book Project Ad Hoc Committee researched a manuscript focusing on the cultural values of Native elders in northern Alberta, and how those values relate to multiculturalism. The book will be distributed to Alberta libraries, museums and junior high schools throughout the province.

Two manuscripts on the multicultural heritage of Prince Edward Island were started. The Institute of Island Studies will publish a new work entitled *History of Black Islanders*, and the Dutch Canadian Association of P.E.I. will produce a history of the Dutch in Prince Edward Island, entitled *We came, we saw, we stayed*.

David Fujimo, a young writer and artist, completed a book of poetry. A collection of short stories written by Rita Mathur gives a strong and vivid portrayal of issues touching upon and influencing the lives of immigrant women.

Several books reached the publishing stage. Among these, three booklets were added to the Canada's Ethnic Groups series on ethnocultural communities in Canada, co-published with the Canadian Historical Association: *The Irish in Canada*, by David Wilson, *The Italians in Canada*, by Bruno Ramirez and *Cultural Transition in the Eastern Townships of Québec, 1784-1901*, by John Little. This brings the total number of booklets in this series to 14.

The Institute for Social and Economic Research of Memorial University of Newfoundland published *The Northern Route: An Ethnography of Refugee Experiences*. Sky Lee's *Disappearing Moon Café*, published by Douglas and McIntyre of Vancouver, explores the Chinese-Canadian experience. Books published by Cormorant Books included the critically acclaimed *The Lives of Saints*, by Nino Ricci, which provides insights into the experience of Italian immigrants to Canada; and *Worlds Apart: New Immigrant Voices*, by Milly Charon, stories of immigrants who chose Canada as their home, and of their trials and tribulations as they struggled to adapt. New Ireland Press published *Both Sides of the Wire*, a story by Ted Jones on the interaction between people of different



ethnic backgrounds, many of whom later became prominent Canadian citizens, held at the Fredericton Internment Camp during the Second World War. McGill-Queen's published *When the Whalers Were Up North: Inuit Memories*, a work by Dorothy Eber that documents whaling in the North from the perspective of the Inuit.

In September 1989, the Vietnamese Canadian Federation invited Vietnamese writers throughout Canada to a conference in Montréal to discuss their roles, responsibilities, obstacles and desires as minority writers in Canada.

Some promotional activities featured minority writers. In British Columbia, for instance, the B.C. Book Promotion Society organized The Vancouver International Writers Festival, a five-day public event that brings together writers and readers. The B.C. Library Association co-sponsored a forum that explored issues of concern to ethnocultural and visible minority writers in Canada. The discussions covered issues such as freedom of expression, barriers to minority writers, cultural values in printed work, and the role of publishers in eliminating racism through print. In Toronto, the theatre ensemble Theatre Fountainhead organized the "Cumbayah Festival of Black Storytelling". The Joseph Zuken Memorial Association in Manitoba hosted a forum on the influence of multiculturalism in Canadian literature.

## COMMUNITY SUPPORT AND PARTICIPATION

The *Canadian Multiculturalism Act* recognizes the historic contribution to our identity of communities of Canadians who share a common origin.

As well, it commits the Government to enhancing the participation of ethnocultural communities and their role in building a nation that draws on the best all its citizens have to offer. The Act also calls for the elimination of barriers that prevent individuals and communities from participating fully in Canadian society.

Through its Citizenship and Community Participation component, this program assists Canadians born outside Canada, whose basic settlement needs have been met, to overcome barriers to participation in Canadian life. The principal activities of this component assisted the full integration of first-generation Canadians by enhancing their participation skills. Other important initiatives were directed at meeting the special needs of immigrant women, youth and seniors; improving access to services; and doing research to ensure that there is a solid basis on which to implement or press for change.

By means of its Community Support component, the Community Support and Participation Program provides a vehicle to enable community-based organizations to deal with their own participation concerns. Initiatives often complement priorities in other program areas, such as youth participation, race relations, building understanding between communities, and the ongoing evolution of cultural identity within a Canadian context.

The uniqueness of the Community Support component is that it assists ethnocultural and visible minority communities, through their representative organizations across Canada, to deal with their members' specific needs. It also helps them promote the development of more inclusive policies and practices in both the public and private sectors.

During 1989/90, 692 organizations received support under the Community Support and Participation Program. Overall, special emphasis was given to activities that addressed the needs of newly emerging communities, immigrant and visible minority women, youth and seniors.

## **CITIZENSHIP AND COMMUNITY PARTICIPATION: Promoting Action to Address the Needs of First-Generation Canadians**

### ***Enhancing Participation Skills***

As its main activity, the Program supported many immigrant-serving agencies across the country to provide group activities for first-generation Canadians to help them acquire skills and knowledge important for integration into Canadian society. In addition to their ongoing orientation (including awareness of rights and responsibilities), skills development and volunteer development activities, many of these organizations offered special programs to address the particular needs in their communities.

Following up on a survey conducted among Toronto's Portuguese- and Spanish-speaking residents by the centre's volunteers, the Downtown Employment Services organized group orientation sessions related to Canada's history, culture, geography and immigration waves; on access to medical, hospital and employment-related services; and on the history and operation of Canada's political systems.

In southwestern Manitoba, the Mennonite Central Committee provided information programs and counselling services to facilitate the reintegration of Mennonites who had gone to live in Latin America, but returned to Canada after many years. In New Brunswick, the Multicultural Association of Fredericton held a conference, in cooperation with the Federal Business Development Bank, for first-generation Canadians interested in exploring business opportunities in Canada.

Some activities included children. In Montréal, the Mouvement Interculturel d'Éducation et de Loisirs Arc-en-ciel organized Saturday sessions at day schools to involve neighbourhood children of different cultural backgrounds in common activities. In Nova Scotia, the Dartmouth Immigrant Orientation Association offered a physical and social development program for the pre-school children of participants in its adult orientation sessions.

Other activities encompassed the whole family. The Multi-lingual Orientation Services Association for Immigrant Communities (MOSAIC) in Vancouver organized a seniors social adjustment group and a family health program for young mothers from the Latin American and Vietnamese communities.

Voluntarism was highlighted by other groups. Catholic Social Services – Immigration and Settlement Services of Edmonton coordinated a series of group workshops on voluntarism covering individual leadership skills development, advocacy techniques, assertiveness and communication. The Metro Immigrant Settlement Association of Halifax-Dartmouth helped first-generation Canadians become active volunteer board members and effective advocates.

### *Special Needs: Women, Youth, Seniors*

Many organizations gave attention to particular target groups: immigrant women who face discrimination based both on gender and ethnicity; youth faced with the challenge of learning a new language while adapting to a new culture; and seniors with needs for special services.

The National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada provided a national voice on issues such as racial and gender discrimination, employment equity, second-language training for immigrants and cross-cultural sensitization of social service providers, institutions and the general public. Some women's activities addressed the need for effective leadership. Changing Together – A Centre For Immigrant Women in Edmonton, organized several skills development workshops entitled "Personal Development Series For Immigrant Women", which were designed to enhance individual leadership abilities in terms of advocacy techniques, assertiveness training, communications skills, group dynamics and education and business opportunities. Other projects gave women the information and skills they need to overcome barriers. The Immigrant Women's Planning Committee of Thunder Bay held a series of biweekly workshops about various local mainstream services, agencies and institutions, and to provide feedback to the guest resource people regarding the barriers they face.

Like other women's organizations, immigrant women were concerned about family violence. A project of the Calgary Immigrant Women's Centre involved the three women's shelters in Calgary, representatives of ethnocultural communities, and members of minority religious faiths in producing a cross-cultural training manual for use with policy makers, service workers and religious leaders.

In the area of youth, the Discovery Multicultural Association in Alberta organized youth activities to enhance self-esteem, communication skills and group dynamics, and to promote voluntarism and Canadian citizenship values. The Regional Multicultural Youth Council in Thunder Bay, Ontario, undertook an outreach project for minority youth in remote and isolated communities of Northwestern Ontario, to reduce feelings of marginalization and to encourage them to take charge of issues relating to their own welfare.

Several projects promoted awareness among immigrant seniors of the services available to them, and, among professionals, of the needs of these elderly. The report of the 1988 National Workshop on Ethnicity and Aging was released by the Canadian Public Health Association. Copies of the executive summary were produced and distributed in German, Portuguese, Spanish, Italian, Punjabi, Hungarian, Chinese, Greek, Ukrainian and Polish.

A national seniors' symposium was organized by the Edmonton Canorient Christian Association to inform seniors of the services in their communities, and to alleviate the fears of seniors living in a society very different from the one in which they were raised. A conference of health care professionals on the health care concerns of seniors who are first-generation Canadians was organized by St. Michael's Extended Care Centre in Edmonton, in collaboration with the Senior Studies Institute at Grant MacEwen Community College.



## *Access to Services*

Many immigrants besides seniors face problems related to health and social services: the underutilization of social services by members of some communities, and the need to make service providers more aware of cultural factors relating to care and treatment. There is a need to involve communities in program planning. In response, Citizenship and Community Participation has supported ethnocultural and multicultural community organizations working in partnership with health care and social services institutions to better address the particular needs of first-generation Canadians.

The Canadian Council for Multicultural Health, a national voluntary organization that promotes multicultural and cross-cultural health care in Canada, coordinated regional workshops to involve immigrants and ethnocultural communities with the health care system in addressing mental health and drug and substance abuse.

Some organizations have produced resource materials for immigrants. In British Columbia, for instance, the United Chinese Community Enrichment Services Society (SUCCESS) developed items for broadcast on Cantonese-language radio, and other Chinese pamphlets about Canada and about government programs.

Other organizations produced resource materials for health and social service workers. The Cross Cultural Health Promotion Committee, made up of representatives from immigrant-serving agencies and professional health organizations, produced a video entitled, *Health Care in Manitoba: A Newcomer's Guide* to introduce the Manitoba health care system to first-generation immigrants. The Comité sur les relations interculturelles dans les services sociaux adapted a Québec manual on cross-cultural training and communication for use in a broader Canadian context. This manual was well received in Québec and will help to fill a resource gap in the social services field.

Some projects were intended to reassess and improve services by the immigrant-serving agencies themselves. The Manitoba Interfaith Immigration Council implemented an in-house Multicultural Staff Support and Development Program through a process of needs assessment, goal-setting, values clarification, examination of client and community-group relations, and training seminars in cross-cultural awareness. The Social Planning and Research Council of B.C. (SPARC) addressed the need to identify the services and infrastructures required to meet the needs of first-generation Canadians in British Columbia, and the differences in services and needs between agencies specializing in ethnic-specific matters and the more generalist or multicultural agencies.

Others undertook action to improve the delivery of social and health services. For instance, the Multicultural Coalition for Access to Family Services of Metropolitan Toronto worked to improve access to family services. The Manitoba Council for Multicultural Health held a one-day symposium "Multicultural Health: Building a Framework", which focused on issues such as mental health and substance abuse, and developed an action plan to address the recommendations. The Ottawa-Carleton Immigrant Services Organization (OCISO) worked with community centres to sensitize staff of the Health and Social Services Ministries to minority needs, and to start new joint programs to benefit minorities.



Still others concentrated on maintaining good health. The London Intercommunity Health Centre formed a multicultural women's support group with the overall goal of preventative health care. St. Stephen's Community House in Toronto introduced a program to provide information on AIDS in a culturally sensitive manner.

In addition, federal and provincial departments began to implement recommendations of the Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees. For example, Health and Welfare Canada and Multiculturalism and Citizenship Canada have commissioned a study of the feasibility of establishing one or more "centres of excellence" for purposes of research, training, and acting as clearinghouses for information.

### *Research and Information Sharing*

The Citizenship and Community Participation Program supported research and information-sharing activities that explain the special needs of first-generation Canadians. The Canadian School Trustees Association conducted a study on "Scholastic Adaptation and Cost Effectiveness of Programs for Immigrant/Refugee Children in Canadian Schools". The report provides an overview of the range and types of programs in each province and territory. Teachers of English as a Second Language (TESL) Canada held a symposium to work on plans to make governments, the private sector, and the community at large more conscious of the importance of English and French as a second language (ESL and FSL) training programs for immigrants. TESL Canada also produced an information brochure about ESL.

Some organizations, such as the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), undertook studies of service providers, funders and users. OCASI developed a computer-based statistical data base, and disseminated survey findings through research bulletins, newsletters and consultations.

Other projects generated discussion of issues relating to newcomers to Canada, and fostered the development of change strategies. The Association of Women of India in Canada, for example, began the research that will lead to the production of a one-hour documentary film on the human and social costs of barriers to the recognition of immigrants' academic credentials from other countries. The film will emphasize the human dimension in a positive, constructive approach to accreditation issues.

## **COMMUNITY SUPPORT: Enabling Communities to Work Toward Common Goals**

### *Leadership Training and Organizational Development*

Developing effective leadership and representative organizations is crucial for action on community concerns. Several newly organized national groups such as the Canadian Sephardic Congress, the Federation of Cambodian Associations in Canada, and the Syrian League of Canada held founding conventions to propose organizational and structural responses to the issues facing their constituencies, and to organize cultural, social and educational programs for

their members. These programs include activities to enhance awareness of Canadian traditions and institutions, and to encourage participation in these institutions.

A number of existing national organizations strengthened their organizational infrastructures. The Hellenic Canadian Congress, for instance, developed a regional structure; and the Somali Canadian Association held a series of workshops to ensure that its organization was meeting community needs for participation in Canadian life.

Regional bodies as well were active in this regard. The Multicultural Council of Saskatchewan promoted information sharing and cross-cultural activities by providing links among its six local-regional councils and ethnocultural groups. The New Brunswick Multicultural Council held a major conference in Fredericton entitled "A Decade of Multiculturalism in Perspective" to consider long-range planning.

The Italian Canadian League of Manitoba established the "Eccellenza Awards" to recognize exemplary contributions made by Italian Canadians, and to encourage community leadership.

At the local level, groups such as the Portuguese Interagency Network in Toronto, the Eelam Tamil Association of Québec and the Council of India Societies of Edmonton organized community meetings, workshops, seminars and planning committees relating to the development of their communities within Canadian society. There was a special focus on issues of human rights information, artistic skill and resource development, youth participation and organizational development.

### *Expression of Community Concerns*

With program support, community organizations contributed in a variety of innovative ways to the development of policies and services to better reflect Canada's diversity.

The Canadian Ethnocultural Council, representing 39 national ethnocultural organizations, published research reports on employment equity: "On the Sidelines of Her Majesty's Service: A Survey of Employment Equity for Visible Minorities in the Federal Public Service 1988" and "Not So Visible: A Survey of Employment Equity for Visible Minorities in the Private and Public Sectors". The Council also held its Annual Parliamentary Day, where member organizations had discussions with Members of Parliament from each of the three major political parties.

Other national organizations, such as the Federation of Ethiopian Associations of Canada, held workshops to examine challenges such as unemployment, underemployment, professional accreditation, the evolving family in Canada, as well as integration and access to social services. The National Congress of Italian Canadians undertook research related to the treatment of Canadians of Italian origin during the Second World War.

The work of regional and local organizations can be particularly important in influencing institutional responses to cultural diversity. The Victoria Filipino-Canadian Association organized a second conference of Filipino organizations throughout British Columbia to identify the issues of concern in its community, and to build a common strategy to address them. The Salvadorean Community in Ottawa held a Cultural Workshop on Community Education and Outreach to identify the community's service needs. Innovative programming with the local Separate School Board has resulted. The Bureau de la Communauté Chrétienne des Haïtiens de Montréal worked to increase the participation of Haitian parents in the Québec school system.

### *Focus on Youth*

During the year under review, many communities turned their attention to youth. A national youth forum sponsored by the National Association of Japanese Canadians was organized by youth to develop leaders for the coming decade. The Canadian Cambodian Association organized youth discussion groups for young people of the community, focusing on leadership skills, self-confidence and problem-solving abilities. A support network provided the opportunity for these young people to share concerns about issues such as discrimination and inter-generational conflict, and to obtain information on Canadian systems and values. The Second Annual Conference of the Canadian Jewish Law Students Association dealt with issues of discrimination, anti-Semitism, and the exploration of their cultural heritage and identity in the Canadian context.

The Centre Haïtien de Regroupement et d'Intégration à la Société Canadienne et Québécoise (CHRISOCQ), in Montréal, undertook an intercultural relations project to lessen feelings of alienation among young Haitians. Integration into the broader community was a major theme of a Black youth forum organized by Harambee Centres Canada to ascertain the needs of Black young people in Vancouver and the Mainland, and explore solutions.

### *Building Understanding*

Some of the activities assisted under Community Support allowed people to learn from the experiences of others, or to learn more about the contributions of particular communities to the building of Canada. These activities ranged from special newsletters to events that brought people together to explore various aspects of Canadian society, and exchange ideas. *Canadian Scene*, for example, produced and distributed articles in 15 languages to 350 ethnic press and broadcast outlets. Its translations reached an audience of 1.5 million Canadians, many of whom would have difficulty accessing this information as a result of limited official language skills. As well as offering items of general interest, such as current Canadian events, the publication provides its subscribers with information about government activities relating to health or tax matters, changes in immigration and citizenship policy, pension arrangements and other subjects.

Several events marked important milestones. The German Canadian Congress sponsored "Germanica '89", a national conference to commemorate 325 years of German settlement in Canada. The Multicultural History Society of Ontario held a conference on "400 Years: African Canadian History" which included sessions on the history of African Canadians from the 17th century to the present,



and an examination of some contemporary issues facing Black Canadians. The Centennial Commission of the Ukrainian Canadian Congress prepared and distributed materials to assist corporate and community fund raising for activities to commemorate the centenary of Ukrainian settlement in Canada. The P.E.I. Multicultural Council and the Rotary Club of Charlottetown co-hosted an event to mark 15 years of collective effort by the P.E.I. Multicultural Council to promote understanding and intercultural cooperation. During Black History Month in February, the Congress of Black Women of Canada organized a series of workshops, lectures, seminars, and film presentations, including screenings across Canada of the films *Black Mother*, *Black Daughter* and *Older, Stronger, Wiser*.

Some activities of the Multiculturalism Sector do not fall squarely within one of the four program directions mentioned earlier in this report. These include support to the Canadian Multiculturalism Advisory Committee, the Japanese Canadian Redress Program, policy and research undertakings, overall federal/provincial/territorial relations and general Multiculturalism communications activities.

## THE CANADIAN MULTICULTURALISM ADVISORY COMMITTEE

On February 9, 1990, following extensive consultations, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship announced the composition of the new 37-member Canadian Multiculturalism Advisory Committee (CMAC).

The establishment of the CMAC was another step in the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. Section 7 (1) calls for the establishment of such a committee to advise and assist the Minister on the implementation of the Act and on any other matter relating to multiculturalism.

Committee members are broadly representative of the country's professional, cultural and linguistic diversity. Dr. Karen Mock of Toronto was appointed as Chairperson. The Minister also appointed Mr. Pierre Anctil from Montréal and Mr. Valmond Romilly from Vancouver as Vice-Chairpersons of the CMAC.

The CMAC held its first national meeting in Montréal at the end of March 1990. The Minister participated in these initial discussions, which focused on the development of a workplan for the coming year. The Committee identified four study areas: Education, Awareness and Youth; Legislative/Legal Issues and Institutional Change; Aboriginal and Heritage Languages and Cultural Retention; and Adaptation, Integration and Citizenship.

## THE JAPANESE CANADIAN REDRESS PROGRAM

On September 22, 1988, the Prime Minister announced the Agreement to provide redress to Canadians of Japanese ancestry for injustices they suffered during and after the Second World War. The Japanese Canadian Redress Secretariat (JCRS) was officially opened in December 1988.

Under the terms of the Agreement, the National Association of Japanese Canadians (NAJC) held a number of conferences, including one to develop a strategy

## CORPORATE ACTIVITIES



to address issues of senior citizens, and one for educators on the Japanese Canadian experience. With support from the Secretariat, the Association carried out promotional and educational activities such as the production of videos on Japanese Canadian redress.

A delegation travelled to Japan in the summer of 1989 to inform eligible persons about the redress agreement. The Executive Director of the JCRS met close to 1,000 Japanese Canadians, many of whom had been deported to Japan following the Second World War. Representatives of the NAJC were a part of the delegation.

In 1989/90, more than 12,500 redress payments were made to eligible individuals.

## FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL RELATIONS

Clearly, the multiculturalism policy rests on partnerships. Intergovernmental collaboration is a critical factor in achieving basic equality and participation objectives.

Intergovernmental cooperation takes place in a variety of settings. In September 1989, for instance, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship attended a meeting of the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) at which a decision was made to identify and exchange information on specific initiatives under development or being considered in each jurisdiction that are related to multiculturalism and education in Canada.

The federal/provincial/territorial Continuing Committee of Officials on Human Rights provided a vehicle for consultations on the implementation of the Second Decade for Action to Combat Racism and Racial Discrimination, the March 21 campaign to mark the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, and the National Plan on Police-Minority Relations. Two meetings in 1989/90 addressed such multiculturalism and human rights issues.

Pursuant to Section 5(2) of the *Canadian Multiculturalism Act*, which enables the Minister to enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada, departmental officials explored with provincial counterparts areas of possible bilateral collaboration.

The Department and provincial or territorial jurisdictions exchanged information about a number of specific subjects including race relations, heritage maintenance and multiculturalism in education. For example, meetings took place with the Ontario Race Relations Directorate of the Ministry of Citizenship. As well, the Department acted as a resource to provincial governments such as Ontario, Manitoba, Québec and Saskatchewan that were reviewing their multiculturalism policies and programs. Departmental officials were also involved in the sharing of research and data with respect to multiculturalism.

At the regional level, Multiculturalism and Citizenship Canada worked closely with provincial and local agencies. In Newfoundland, the Regional office participated in a provincial committee struck to draft a multicultural education policy. The Manitoba Region supplied background information for, and generally

facilitated the work of, the Manitoba Intercultural Council (MIC) to develop provincial race relations strategy proposals. The office also assisted the Manitoba Police Commission Committee on the relationship of the police to the multicultural community. The Saskatchewan office cooperated with the Saskatchewan Department of Culture, Multiculturalism and Recreation towards a race relations forum for the fall of 1990, in response to a provincial multicultural task force report which drew attention to race relations concerns. The Yukon Department of Education also received funding for a workshop on a multicultural education policy and curriculum.

Joint federal/provincial/territorial undertakings included the planning of March 21 activities in several parts of the country, events to commemorate December 10, the International Day for Human Rights, and partnerships with other funders and community groups on selected projects.

Preliminary discussions also took place among federal/provincial/territorial senior officials to identify other issues of mutual interest, and ways to increase cooperation for a possible future meeting of ministers responsible for multiculturalism across Canada.

In sum, activities in the area of federal/provincial/territorial relations during 1989/90 have strengthened the partnerships necessary to the realization of our potential as a fundamentally multicultural society.

## INTERNATIONAL RELATIONS

The multiculturalism policy of Canada was the subject of meetings and information exchanges with interested officials from a number of countries.

Australia requested information and sent representatives from its Law Reform Commission to inquire into Canada's multiculturalism legislation. The Director of The Netherlands Race Relations Bureau came to find out about Canadian approaches to race relations, and shared information on his country's code of conduct for journalism, civil and penal procedures with respect to hate literature, and the recruitment of visible minorities into police forces. Other foreign visitors included regional government officials from Sweden, representatives from French-speaking newspapers in Africa, a researcher from the Academy of Science, Institute of State and Law, in Moscow, and the head of the Institute for the Advancement of Social Integration in the Schools and of the Institute for the Study of Prejudice, at Bar Ilan University in Israel.

## RESEARCH

The Policy and Research Directorate produced a number of research reports to help Canadians better understand Canada's multicultural reality and contemporary multicultural issues.

*Multiculturalism in Canada, a Graphic Overview* presents a series of graphs, based on 1986 Census data, describing Canada's ethnic and linguistic diversity. It serves as an introduction to the Canadian multicultural reality and as a

resource for presentations on multiculturalism. Similarly, *Visible Minorities in Canada 1986: a Graphic Overview* highlights data on selected demographic and socio-economic characteristics of Canada's visible minority population as a whole. Visible minorities included here are Canadians whose origins are Black, Caribbean, Chinese, Japanese, Korean, Filipino, South Asian, West Asian, Arab, Southeast Asian, Latin American and the Pacific Islands.

*Economics of Immigration and Racial Discrimination: a Literature Overview* provides an extensive bibliography and a summary and literature review of modern Canadian and international research on the economics of immigration and racial discrimination. The report examines the impact of immigration on variables such as income distribution, welfare, trade, employment and the use of public services. Also discussed are the economic implications of discrimination, particularly labour market discrimination. *Ethnocultural Entrepreneurship: An Overview and Annotated Bibliography* provides a summary and annotated bibliography of recent theoretical, empirical and historical literature, describing the effect of ethnocultural minority entrepreneurs on the economy and the problems with which they are confronted. It also suggests areas for future research on ethnocultural entrepreneurship. Using 1986 Census data, *Black Youth in Toronto: Exploration of Issues* briefly analyzes the problems facing persons in the Metropolitan area who reported themselves as Black.

Another report released in 1989/90 was *Mother Tongue: 1986 Census of Canada, Canada, Provinces and Territories, Census Metropolitan Areas*. This report shows the extent to which persons reporting heritage languages as mother tongue reported only those languages, and the extent to which they also reported English and/or French as mother tongue.

The Directorate also prepared a bulletin entitled *Research Update* intended to increase awareness of research projects related to multiculturalism in Canada and in the world. Although compiled primarily for internal use, *Research Update* has a modest external distribution.

## COMMUNICATIONS

The first issue of *Together*, a newsletter about multiculturalism today, was released in the winter of 1990 on the theme of multiculturalism and business. Published by Multiculturalism and Citizenship Canada four times a year, *Together* replaces the former newsletter, *Cultures Canada*. Each issue covers events or achievements on the national scene, describes activities from coast to coast, discusses current issues relevant to multiculturalism, highlights partnerships in action, and showcases new publications, productions and research.

The Multiculturalism Sector produced two public information brochures. *Multiculturalism Policy and Programs* introduces the Act and the policy, and describes the three multiculturalism funding programs. *Multiculturalism: Citizenship and Community Participation* describes the Multiculturalism program that helps first-generation Canadians gain the skills and knowledge to participate fully in Canadian society. Both publications are now available in 12 languages. The *Proclamation of the Multiculturalism Policy of Canada* was also produced in 12 heritage languages.

*Canadian Portraits*, a film produced by Multiculturalism and Citizenship Canada, uses six vignettes to illustrate vividly the contribution of Canada's different cultural communities to our society, and how they view themselves as Canadians. Accompanied by a user's guide, the film appeals to a wide cross-section of Canadians. For senior elementary and high school students, the film is a useful tool for stimulating discussion and awareness of topics such as multiculturalism, ethnocultural identity and being Canadian. Community-based organizations, religious groups and ethnocultural groups will all find this film relevant to current issues in Canadian life. The film is available from all National Film Board outlets across the country.

Each year, Multiculturalism and Citizenship Canada implements an advertising plan which uses print and electronic media as well as outdoor advertising to achieve two central objectives: a positive depiction of Canadian cultural diversity and increased awareness of the need to eliminate racism and racial discrimination. Some of these initiatives are described in the Race Relations section of this report.

Advertisements are also placed in ethnic media to communicate information about government policies and programs. These advertisements are often carried in languages other than English and French to reach Canadians with a limited understanding of the two official languages.

## CORRESPONDENCE WITH CANADIANS

An indication of the interest and importance of multiculturalism to Canadians is the number of letters they have written. In 1989/90, the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship or his office responded to over 800 letters from Canadians across the country on questions related to multiculturalism.

## CITIZENSHIP

Each of the Citizenship Programs contributes, in its own way, to the implementation of the multiculturalism policy. The following descriptions of these program activities are not exhaustive, but rather focus on the way each program relates to the multiculturalism policy.

### **CITIZENSHIP REGISTRATION AND PROMOTION**

Citizenship Registration and Promotion is responsible for handling applications for grants and proofs of Canadian citizenship, administering the *Citizenship Act*, providing educational materials for citizenship applicants and promoting increased awareness of the rights and responsibilities of Canadian citizenship.

In meeting its objectives, the Branch also acted to further the policies and objectives of multiculturalism. Citizenship activities enhanced the values of equality and respect for diversity, as set out in the *Canadian Charter of Rights and*



*Freedoms*. Canadians of all origins, whether native-born or naturalized, were encouraged to find new ways to take pride in themselves, their roots and their role in shaping the Canadian identity. Understanding this national identity in a way which includes all Canadians as full and equal participants gives strength to the link between multiculturalism and citizenship.

## CITIZENSHIP REGISTRATION

Citizenship Registration services include processing applications for grants and proofs of citizenship and preparing certificates of Canadian citizenship. During 1989/90, 105,793 applications for grants of Canadian citizenship and 54,155 applications for proof of citizenship were received.

## CITIZENSHIP EDUCATION

The Branch's role in Citizenship Education reflects an ongoing commitment to provide quality information and resource materials for citizenship applicants. Educational materials, highlighting the history, geography and government of Canada, were developed and produced by the Branch. These instructional publications related to Canada and Canadian citizenship, and also focused on the awareness and appreciation of Canada's cultural diversity.

To facilitate citizenship education across Canada, an instructor's resource kit for adult immigrant citizenship education, *More of a Welcome than a Test*, was developed. The Branch also ensured that citizenship learning materials, including information on Canada's multicultural character and policy, were available nationwide. For example, educational materials such as *The Canadian Citizen* and *A Look at Canada* were provided to applicants for Canadian citizenship. While all materials produced by the Branch were made available to the public in both official languages, the Oath of Canadian Citizenship was also available in languages other than English and French.

Awareness of Canada's cultural diversity, and of the principles of multiculturalism, was also promoted in citizenship classes organized by educational institutions such as school boards and community colleges, and by voluntary organizations such as ethnocultural groups and social service agencies. Potential Canadians learned about the importance of accepting and respecting other cultures in their new homeland.

Some activities were aimed at improving the quality of citizenship instruction. The Citizenship Teachers Network in Vancouver organized a symposium on Citizenship Education, and the Association of B.C. Teachers of English as an Additional Language included a workshop on Citizenship Education in their annual conference.

## CITIZENSHIP PROMOTION

Citizenship promotional activities encouraged greater understanding of the value of citizenship, emphasized active citizenship, and reinforced a sense of Canadian

identity and belonging among all Canadians. By promoting better understanding and appreciation of Canada's cultural diversity, many of these activities complemented the objectives of multiculturalism.

### ***Citation for Citizenship***

A major program, the Citation for Citizenship, served to recognize the significant contributions made by individual Canadians and organizations. Of the 25 Citation recipients for 1989/90, a number were selected for their outstanding contributions to Canada's ethnocultural communities and race relations, for example:

- Constantine Passaris of Fredericton, New Brunswick, for his work on volunteer boards and multicultural organizations and for his innovations in the areas of immigration and multiculturalism;
- Inez N. Elliston of Willowdale, Ontario, for her innovative programs and endeavours particularly in the areas of education, race relations and immigrant adjustment; and
- Bea C. Leinback of Vancouver, British Columbia, for her contributions to social services and community life and for her promotion of the performing arts and multicultural community.

### ***National Citizenship Week 1989***

Pride in our shared Canadian heritage and respect for cultural diversity were included among the core values associated with Canadian citizenship and highlighted in promotional materials for National Citizenship Week 1989. Active participation in Canadian society and in the affairs of the nation was emphasized for Canadians of all backgrounds, whether citizens by birth or by choice. Ethnocultural and multicultural organizations, as well as immigrant-serving agencies, supported and participated in National Citizenship Week. For example, the Multicultural Committee of the Citizenship Council of Manitoba staged a multicultural festival. Provincial and municipal government organizations were strong supporters of National Citizenship Week 1989, many hosting special events such as a multicultural program developed by the Manitoba Museum of Man and Nature.

The Branch took action to ensure that information concerning National Citizenship Week 1989, the Citation for Citizenship, and applying for Canadian citizenship was available to the general public, including members of ethnocultural communities. Information, in the form of special citizenship articles, was also distributed to the ethnic press via *Canadian Scene*.

### **CITIZENSHIP CEREMONIES**

The last step in the citizenship process is taking the Oath of Allegiance at a citizenship ceremony. Citizenship ceremonies held across the country focused on the rights and responsibilities of Canadian citizenship, and on the values and ideals common to all Canadians. They also encouraged greater understanding of the

reciprocal respect for other cultures that is necessary in a multicultural society, and encouraged new citizens to take an active role in Canadian life. The citizenship ceremonies reflected a microcosm of Canadian society. At an average ceremony of 90 to 100 people, there were usually 25 to 35 countries of origin represented. Some of the ceremonies were held in conjunction with departmental special events such as National Citizenship Week and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. These ceremonies stressed multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian identity. They were held in schools, multicultural centres, city halls, fairs, public libraries and other settings designed to reach as many people as possible.

A few examples illustrate the innovative formats adopted. A Citizenship Court was convened in May 1989 with the Metro Immigrant Settlement Association at the North End Library in Halifax. Immigrant children were awarded prizes for their entries in a poster contest and entertainment was provided by refugees. The Optimist Club of Montréal-Saint-Jacques hosted a Citizenship Court followed by a lunch. During the lunch, the club members explained the objectives of their organization and the responsibilities of members. The new Canadians, for their part, told about their lives in their countries of origin, and their reasons for deciding to come to Canada. A special citizenship ceremony in Mississauga was sponsored by the Ontario Provincial Police and held at their training centre for new recruits as part of an ongoing program to encourage trainees to be more sensitive to minorities.

At the request of school authorities, ceremonies have also been held in both high schools and elementary schools. Le Collège français de Longueuil held a writing contest to make students aware of the multicultural reality. The 10 winners participated in a citizenship ceremony held at the school, each winner introducing one of the new Canadians to their colleagues.

## **NATIONAL LITERACY PROGRAM**

The National Literacy Program was announced in September 1988. Its objective is to address the problem of adult illiteracy in Canada through both preventive and remedial activities and projects. The program has established partnerships with provincial and territorial governments, volunteer organizations, business and labour. Some of the initiatives supported by the program assist learners from particular cultural groups to enhance their English and French reading and writing skills. Such initiatives complement the Citizenship and Community Participation Program in that they help eliminate barriers to full participation in the social and economic life of the wider community.

### **REACHING LEARNERS FROM MINORITY COMMUNITIES**

A number of projects initiated at a local level involved ethnocultural communities. They included projects to reach immigrants in the work force, immigrant women, their children, and members of particular communities. They involved the analysis of barriers to adult basic education, the development of culturally appropriate learning materials, and efforts to encourage participation in literacy training.



To assist immigrant women to enter the work force, the Centre des femmes de Montréal used computer technology as a tool to teach literacy skills. To increase health and safety awareness among Portuguese-speaking workers, the Portuguese Interagency Network in Toronto developed an integrated literacy module.

The Calgary Catholic School Board initiated a project entitled "Latin American Literacy Partnership" which involved Latin American women and their children. The participants developed their literacy skills and the school board benefitted from a closer relationship with community members.

There was a series of interesting projects with the Haitian Canadian community. One organization developed resources for the teaching of literacy skills to seniors and persons with disabilities. Another group produced an audio-visual teaching aid. Yet another encouraged members of their community to participate in literacy programs. Finally, a research project on teaching literacy in Haiti looked at approaches and methodologies that could be adapted for use in Canada.

Projects to address the literacy needs of Native people included developing a literacy strategy for Métis and Non-Status Indians, and developing a literacy action plan for Indian communities.

## **VOLUNTARY ACTION PROGRAM**

The Voluntary Action Program promotes the growth and diversity of the voluntary sector and encourages its independence. Program activities are linked to those under the Community Support component of the Multiculturalism Programs. But, as will be seen from the examples, other multiculturalism activities, in the arts for instance, have benefitted from Voluntary Action Program assistance. In 1989/90, the Voluntary Action Program created the Fund Raising and Development component. This component supported 18 pilot projects to test strategies to diversify the funding bases of voluntary organizations. Three multicultural groups were included in the pilot projects funded. The evaluation of this new component should assist ethnocultural groups of all sizes in their fund raising and development plans.

### **ENCOURAGING VOLUNTARISM**

The Voluntary Action Program continued its cooperative efforts to ensure that ethnocultural communities were encouraged to realize their full voluntary potential. As part of National Volunteer Week, the Volunteer Action Centre of Edmonton encouraged multicultural organizations to become involved in voluntarism. It also published a special handbook about ethnocultural volunteers. A project of the B.C. Association of Volunteer Centres increased the participation of ethnocultural communities (including Natives and francophones) and persons with disabilities in the B.C. National Volunteer Week program.

### **STRENGTHENING VOLUNTARY ORGANIZATIONS**

The Program also encouraged the voluntary sector to be sensitive to the special needs of ethnocultural organizations. The Coalition of National Voluntary



Organizations held a major consultation among its member organizations and with government officials. Several national ethnocultural organizations were represented in those consultations and many issues of particular interest to ethnocultural communities, such as the emergence in Canada of parallel immigrant-serving structures, were discussed.

Not all activities concentrated on voluntary organizations involved in the social services field. The Volunteer Action Centre of Edmonton initiated a project that focused on ethnocultural performing arts groups and was designed to enhance their skills in a wide variety of volunteer management and development areas.

The Voluntary Action Directorate produced and distributed a number of publications and technical resources for use within the voluntary sector. Care was taken to ensure that illustrations and covers used for these publications accurately reflected Canada's diversity. These publications were also distributed widely throughout ethnocultural communities.

## FUND RAISING

Members of ethnocultural organizations also were able to take part in projects to develop fund-raising skills. In Manitoba, they participated in a conference on fund raising for non-profit organizations held by the Manitoba Philanthropy Conference Committee, and in a workshop on foundation fund raising held by the Volunteer Centre of Winnipeg.

### *Fund Raising and Development Component*

The new Fund Raising and Development component allowed for pilot projects that go beyond the learning of fund-raising skills. The Multicultural Association of Nova Scotia looked at the problem of having a provincial association with strong local associations, but no provincial fund-raising capability. The Edmonton Immigrant Services Association arranged for an evaluation of its recent fund raising, and a feasibility study to determine what they should be doing to improve their fund-raising methods in future.

## **HUMAN RIGHTS**

The Human Rights Directorate has four components: education and promotion, the Court Challenges program, coordination of federal, provincial and territorial government activities to fulfil Canada's human rights obligations to the United Nations, and coordination and presentation of Canada's human rights reports to the United Nations. The participation of the Human Rights Directorate in the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* relates primarily to public awareness of the provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, and of Canada's human rights commitments under various United Nations agreements.

## HUMAN RIGHTS EDUCATION AND PROMOTION

In fulfilling its public education mandate, the work of the Directorate complements the objectives of Canada's multiculturalism policy. The Directorate provides financial support to non-governmental organizations for activities that support human rights education and that increase awareness of the provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, among them those that relate to equality rights and multicultural heritage. The Directorate also publishes a selection of materials to inform Canadians about the Charter, including teachers' and students' guides.

Some of the projects funded by the Directorate related to awareness of the provisions of the Charter that serve to protect and promote multiculturalism in Canada. A summer course for human rights activists was offered by the Centre for Research and Education in Human Rights at the University of Ottawa. The Alberta Civil Liberties Research Centre undertook a project entitled "Teaching Human Rights in Schools and Community" featuring a series of workshops and a special newsletter for grade seven and ten students and teachers in three Alberta cities. The Alberta Civil Liberties and Human Rights Association held a series of workshops and information sessions on topics related to the Charter.

Several other projects dealt specifically with multiculturalism issues. The Canadian Foundation for Human Rights put in place a training program for primary school teachers emphasizing multiculturalism and respect for human rights. The Human Rights and Racism project of the National Capital Alliance on Race Relations helped high school students to understand the conceptual framework of human rights and the place of racial discrimination in that context. The B.C. Civil Liberties Association translated into Chinese a handbook entitled *Arrest* and conducted several workshops on policing and citizens' rights in collaboration with SUCCESS, a large Vancouver immigrant-serving agency. The Can-Am Indian Friendship Centre of Windsor brought together Aboriginal leaders, human rights advocates and the interested public for a cross-cultural information exchange. Aboriginal leaders were invited to provide information regarding current human rights issues in their communities and the strategies they employ to resolve issues and overcome conflicts.

Some organizations held conferences and seminars relating to racial discrimination. The Canadian Federation of Rights and Liberties, for example, organized a national conference on discrimination in the 1990's. The Atlantic Human Rights Centre held a major National Symposium entitled "Interfaith Dimensions of Canadian Multiculturalism" at Saint Thomas University Campus, Fredericton. The Saskatchewan Association on Human Rights and the Saskatoon Multicultural Council co-sponsored a conference on barriers to equality and strategies for changing racist attitudes.

Other human rights organizations such as the Newfoundland Human Rights Association provided a coordination and leadership role with members of the ethnocultural, Native and educational communities in orchestrating events around March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Another event held in conjunction with March 21, the 1990 Northwestern Ontario Cross-Cultural Conference, provided a unique opportunity for ethnocultural (including francophone), visible minority and Aboriginal leaders to explore

common issues and develop mutual support strategies as minority groups and to enhance public acceptance of and respect for the rights of the diverse cultural and language groups in the region.

### THE COURT CHALLENGES PROGRAM

The Human Rights Directorate administers a contribution agreement with the Human Rights Research and Education Centre, University of Ottawa, for the operation of the Court Challenges Program. Through this program, financial assistance is provided for the preparation and defence of test cases involving equality and language rights under the Canadian Constitution. In 1989/90, there were several test cases based on religious and racial discrimination in the workplace, and on hate literature.

### CANADA'S REPORTS TO THE UNITED NATIONS

Among the reports to the United Nations that the Directorate completed in 1989/90, two gave special attention to multiculturalism and race relations developments: the *Second Report on the Implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights*, and the *Tenth Report on the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*.





# THE CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION

Canada is a multicultural country, and the diversity of its population is increasing. The *Canadian Multiculturalism Act*, passed in the summer of 1988, evolved as a part of the positive response by the government to this growing diversity. As well as setting out Canada's multiculturalism policy, the Act requires all federal institutions to take specific action to implement that policy. Briefly, the responsibilities described in Section 3(2) of the legislation are to:

- ensure equal employment and advancement opportunities;
- enhance the ability of people of all origins to contribute to Canada;
- enhance understanding and respect for diversity;
- collect data to support sensitive and responsive programs;
- make use of language skills and cultural understanding of Canadians; and,
- generally, conduct operations in a sensitive and responsive manner.

The institutional change demanded by these requirements is a complex, long-term responsibility. They call on federal departments and agencies to make some fundamental changes in their organizations. At the same time, these institutions maintain and carry forward the values, principles and traditions of an evolving Canadian society. Balancing this dual responsibility is not a simple task, but it is an essential one if Canada is to meet successfully the challenges and opportunities of the future.

The *Canadian Multiculturalism Act* gives the Minister responsible for Multiculturalism the responsibility of encouraging and promoting a coordinated approach to implementing the policy. The Minister also provides advice and assistance in developing and implementing programs and practices in support of the policy. The Multiculturalism Secretariat was established in 1988 to support the Minister in these responsibilities. The Secretariat promotes long-term institutional change and at the same time encourages federal institutions to respond to identified concerns with immediate initiatives.

The starting point in promoting long-term institutional change has been to create awareness of Canada's cultural diversity and of the multiculturalism policy. During 1989/90, the Secretariat broadened the awareness-raising process to include discussions with federal departments and agencies on institutional change, as well as ideas and suggestions on specific change elements for individual institutions to respond to the multiculturalism policy. It also encouraged departments to observe March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Moreover, the Secretariat has encouraged federal institutions to undertake specific initiatives that respond to identified needs, requirements or opportunities. During 1989/90, it worked directly with over 100 federal institutions, and jointly developed pilot projects with the Canadian Broadcasting Corporation, the Canadian Centre for Management Development, the Canadian Museum of Civilization, Employment and Immigration Canada, the Department of Fisheries and Oceans, the Federal Business Development Bank, and the Royal Canadian Mounted Police. Information on these joint initiatives

can be found in the following sections describing the work of each federal institution.

Personnel in the regional offices of the Department have also discussed the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act* with their counterparts in other federal institutions.

A major responsibility of the Secretariat is the preparation of the cross-government section of this annual report, documenting the implementation of the Act in federal institutions. A formal invitation to contribute to the second annual report was sent from the Under Secretary of State to the heads of 158 federal institutions, and responses were received from 137. The institutions not responding have, for the most part, small staff complements and narrow mandates. Appendix II lists all federal institutions contacted. Once the contributions were analyzed and edited, a draft of this chapter of the annual report was circulated to all federal institutions to confirm that the information included in the report accurately portrayed their activities and plans.

Federal institutions do not constitute a homogeneous group; each has its own history, mandate and particular clients. Each implements the multiculturalism policy differently. In this second report, the work of each department and agency is highlighted individually. Institutions are grouped under six categories: justice and legal affairs; economic affairs; cultural affairs and national identity; health and social policy; international trade, foreign and defence policy; and government operations.

Federal institutions have a responsibility to set an example for all institutions and corporations in the country – social, educational, cultural, economic – showing not only that it is *possible* to reflect Canada's diversity in their operations, but that it is *advantageous* to do so.

## JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

The ability of a society to maintain fundamental freedoms depends in large part on the relationship of trust and respect between the members of that society and those who administer its laws. With such a relationship, the cohesion and vitality of the society is strengthened; without it, the society is diminished. This is as true for Canada as for any nation.

This relationship of trust must work not just for some Canadians, or for most, but for *all*. Our entire justice system must serve Canadians sensitively and equitably, and must be seen to do so.

Federal institutions with responsibilities in the area of justice and legal affairs can address this challenge in a variety of ways, including specific program development, regular consultation and communication with minority communities, cross-cultural and race relations training for personnel, and innovative recruitment of minorities so that the institutions better reflect the public they serve.

This year, progress was made in all these important areas. Under the leadership of the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship, and in consultation with key players from government agencies, police authorities and visible

minority communities across the country, a National Action Plan for Police-Minority Relations was developed. The Plan recommends the establishment of a committee of deputy ministers responsible for policing, the founding of a multicultural policing information centre, a national framework for cross-cultural training of police officers, recruitment of visible minorities, and community involvement in policing.

Following on these recommendations, on November 23, 1989 the federal/provincial/territorial Deputy Ministers Responsible for Justice established the Committee of Deputy Ministers Responsible for Policing recommended in the Plan. The first task of this Committee has been to explore the establishment of a multicultural policing information centre. Solicitor General Canada, Multiculturalism and Citizenship Canada and Solicitor General Ontario will take the lead in planning and developing this information centre, the Canadian Police Race Relations Centre. This Centre would be responsible for the collection, storage, development, analysis and dissemination of information and resource materials to improve race relations.

Although much remains to be done, this kind of collaboration among police forces, government agencies, justice professionals and minority communities, and the various activities described below indicate that positive steps are being taken toward creating a more equitable justice system for all Canadians.

## CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Much of what the Canadian Human Rights Commission (CHRC) does to fulfil its own mandate is complementary to the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*. In line with the CHRC's internal and external commitments to eliminating discrimination, it has: increased the resources committed to encouraging compliance with the *Employment Equity Act*; promoted intercultural exchanges; worked closely with the Canadian Centre for Management Development in preparing "Managing Diversity" seminars; and consulted with various multicultural and race relations groups.

Internally, the Commission is planning further cross-cultural awareness training for its staff. It also began a review of its visible minority employee identification process; established contact with minority communities to promote employment opportunities with the Commission and began formal development of a Community Association Recruitment Network. The Commission took steps to ensure that all communications materials fairly reflect Canada's diversity, and is exploring the production of its most essential information in languages other than English and French.

## CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

The Canadian Security Intelligence Service (CSIS) has promoted awareness of Canada's diversity and of the *Canadian Multiculturalism Act* by organizing presentations by the Multiculturalism Secretariat; distributing a copy of the Act and other literature to all managers; presenting modules on cross-cultural awareness and managing diversity as a section of Employment Equity's employee,



supervisory and middle management courses; publishing articles promoting multiculturalism in its internal newsletter; and organizing activities to mark December 10, the anniversary of the International Declaration of Human Rights and March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

CSIS has also been working toward its stated goal of "realizing a workforce representative of Canada's mosaic." It promoted use of the ethnic press for recruitment exercises, developed policies to address harassment in the workplace, offered career counselling for visible minority employees, established a Multiculturalism Employment Equity Advisory Sub-Committee, and reviewed the creation of a corporate person-year pool to facilitate hiring of minorities.

For 1990/91, CSIS has committed itself, through its Psychological Services, to review psychometric testing for any possible barriers to visible minority recruitment; to prepare an employee booklet regarding intercultural communication; to promote changes in traditional attitudes that may have limited participation of minorities in the Service; and to study the implementation of a policy on Leave and Accommodation of Religious Observance and Practice.

## **CORRECTIONAL SERVICE CANADA**

The tenets of Correctional Service Canada's (CSC) corporate mission support the ideals of multiculturalism. In 1989/90, CSC completed a study on personnel recruitment strategies and produced a reference guide to various religious traditions for distribution to chaplains in CSC institutions.

In 1990/91, CSC will develop for delivery to all staff a module on multiculturalism issues; collect data to establish a base of information on identifiable groups in the federal offender population and assist in identifying their needs; and conduct an investigation of attitudinal and systemic barriers to the employment of visible minorities in CSC. Information from these two studies will be used as the basis for corporate multiculturalism policy and program development.

## **THE DEPARTMENT OF JUSTICE**

The Department of Justice has developed a substantial multiculturalism work-plan that identifies seven major issues and outlines specific actions to be taken in each. Two important elements of this plan are: that the Department, in partnership with the University of Windsor, will hold a two-day round table on the theme of "Multiculturalism and the Justice System" in November 1990; and that, in consultation with Multiculturalism and Citizenship Canada, Justice is planning to develop a National Action Plan for Judicial Education.

In addition, consultations are underway for a survey of law schools to assist in determining realistic objectives for hiring visible minorities and in targeting underrepresented cultural groups. A number of research projects to address minority access to the justice system, and research on hate propaganda and on dispute resolution, are also planned.



Communications activities included ensuring that publications adhered to depiction guidelines; screening the video "Multiculturalism: the Cross-Government Commitment"; enhancing links with ethnocultural community leaders; and marking March 21 with a variety of special activities. Further efforts to broaden understanding of the policy and to reach out to minority groups are planned for 1990/91.

## LAW REFORM COMMISSION

As part of a study entitled *International Human Rights Law and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the Law Reform Commission (LRC) consulted with ethnocultural groups since part of the research analyzes the operating mechanisms of the new Immigration and Refugee Board.

In 1990/91, the LRC will follow up on an investigation request regarding the application of criminal law to Aboriginal people and members of cultural or religious minorities, and the access these people have to the criminal justice system.

## NATIONAL PAROLE BOARD

In 1989, the Chairman appointed a special advisor on multiculturalism to accelerate the implementation of the multiculturalism policy at the National Parole Board.

During 1989/90, the Parole Board prepared a statement of multiculturalism principles and objectives; developed a training module on multiculturalism; organized a half-day information session on the *Canadian Multiculturalism Act* for the February general Board meeting; initiated meetings in the Pacific region with ethnocultural minority organizations interested in conditional release; invited the Sikh community to brief Pacific region staff and Board members on cultural issues relevant to parole decision making; distributed information on courses in managing diversity; reviewed cross-cultural awareness training options; reminded managers of the importance of representative staffing; and again encouraged visible minority employees to identify themselves.

For 1990/91, the Parole Board plans to develop a long-term action plan on multiculturalism; review policy and procedures as well as human resources policies and employee programs to ensure that they are culturally sensitive; continue to provide information and developmental sessions during regional workshops to reinforce greater cultural awareness; and seek additional opportunities to meet with ethnocultural and visible minority organizations.

## OFFICE OF THE COMMISSIONER FOR FEDERAL JUDICIAL AFFAIRS

The Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs has not implemented specific multicultural initiatives, although it has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

In his 1990 Directional Statement, the Commissioner reiterated the RCMP's commitment to multiculturalism. This commitment is supported by the Multiculturalism Advisor's Office, which coordinates implementation of the policy in the RCMP, and by the National Recruiting Team, which travels throughout Canada promoting career opportunities with the RCMP to visible and ethnocultural minority and Aboriginal youth.

The RCMP is reviewing recruiting policies to eliminate any systemic barriers to equitable participation; plans to implement a new job-related RCMP Recruit Selection test by Fall 1990; and will set up a Police Venturers Program in cooperation with Scouts Canada and a Summer Student Program. Both programs emphasize the participation of visible minority youth.

Consultation with representatives of minority groups has been a high priority: the Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities continues to meet biannually; divisional commanding officers are establishing similar local Advisory Committees; two Divisions hosted multicultural evenings at divisional headquarters; and a workshop in Halifax with members of the RCMP and representatives of the Black community resulted in recommendations presented to the Commanding Officer. In September 1991, an Atlantic conference on multicultural and Aboriginal issues will be held to bring together community people and local officials to discuss matters of mutual concern.

The "Policing for a Pluralistic Society '89" conference resulted in: review and implementation of conference recommendations in 1989/90; and plans to send an update on recommendations to all conference participants in 1991. With assistance from Multiculturalism and Citizenship Canada, a 15-minute English- and French-language video looking at conference proceedings, and how the recommendations are being addressed, was produced for use as part of training programs and is being distributed to all Divisions.

Other activities undertaken in cooperation with the Multiculturalism Secretariat included a review of current cross-cultural training and the preparation of new multicultural courses. Cultural awareness and race relations awareness training is now being provided in numerous in-service training courses on Staffing, Interviewers, Immigration and Passport and others.

The RCMP Multiculturalism Advisor serves on the Working Group developing proposals for the Canadian Police Race Relations Information Centre likely to be located at the Canadian Police College. The Advisor also attended numerous conferences to monitor developments in the field and presented related workshops to federal departments and agencies across Canada.

## RCMP PUBLIC COMPLAINTS COMMISSION

The Commission distributed the 1988/89 *Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act* to all staff to increase awareness of the multiculturalism policy and possible related activities. In 1990/91, the Commission will develop a multiculturalism policy. Whenever vacancies for

part-time members of the Commission are to be filled, discussions with the provinces or territories in respect of nominees will include consideration of individuals representative of minority groups.

### RCMP EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

This is a small Committee which does not have direct contact with the general public. Within its mandate, it is committed to implementing the provisions of the *Canadian Multiculturalism Act*.

### SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE

The Canadian Security Intelligence Review Committee has distributed copies of the *Canadian Multiculturalism Act* and the government's Fair Communications Guidelines, as well as relevant pamphlets and posters to increase awareness of the policy and of the six responsibilities described in Section 3(2) of the Act.

To ensure that all Canadians have access to and are understood by the Committee, translators for witnesses have been provided as necessary.

### SOLICITOR GENERAL CANADA

Solicitor General Canada includes the following organizations: Canadian Security Intelligence Service, Correctional Service Canada, the National Parole Board, the Royal Canadian Mounted Police, the RCMP Public Complaints Commission and the RCMP External Review Committee. Individual information on the activities of each is listed alphabetically in this section of the report. The following information is specific to the Solicitor General Secretariat.

The issue of police-minority relations was identified as one of the top four policing priorities within the Solicitor General Secretariat. A focal point is the Solicitor General's work on the National Action Plan for Police-Minority Relations in Canada. The Secretariat has been responsible for coordinating development of a conceptual framework and service models for the Canadian Police-Race Relations Information Centre recommended in the National Action Plan, as well as developing strategic partnerships on issues of policing and multiculturalism with federal/provincial/territorial leaders, other federal institutions and police organizations.

Specific multiculturalism issues for which resources and research will be targeted have been identified as: recruitment, training, liaison mechanisms, internal regulations and discipline, and public and other forms of accountability. In line with this, all visible minority employees were encouraged to identify themselves and the resulting data will be maintained accurately.

In 1989/90, the Ministry began discussions with a number of organizations representing visible minority community interests, such as MOSAIC (a non-governmental multicultural organization) and OASIS (the Orientation Adjustment Services for Immigrants Society) to address corrections-related needs of

these communities. It is expected that the Secretariat will financially contribute towards the development of corrections-related initiatives in a number of these communities in 1990/91. The Solicitor General Secretariat with Correctional Service Canada will also undertake a correctional needs assessment of visible minority offenders.

In addition to adherence to depiction guidelines, activities for National Crime Prevention Week included activities and publications designed to ensure that ethnocultural traditions, viewpoints and concerns were represented. Similar activities will continue in 1990/91.

Regional offices of Solicitor General Canada across the country have been actively engaged in consultation and providing contributions to promote multiculturalism initiatives at the regional level.

## ***ECONOMIC AFFAIRS***

The multicultural diversity of the Canadian population is an invaluable resource Canada can draw on to meet successfully the economic challenges of the 21st century. The rich mix of cultures, languages, experience and skills Canadians possess are important tools in forging new opportunities at home and a competitive edge in the international arena.

Federal institutions involved in economic affairs can ensure that all Canadians benefit from our diversity by hiring and promoting Canadians from a variety of backgrounds; consulting with ethnocultural and visible minority Canadians to profit from their perspectives and ideas in the development of policies and programs; promoting understanding and respect for our diversity; and drawing on the breadth of linguistic and cultural knowledge Canadians possess.

Federal institutions involved in economic affairs are recognizing these opportunities. In the area of employment, for example, the Department of National Revenue (Customs and Excise) received the Treasury Board Employment Equity Award of Merit for progress in visible minority recruitment.

Since 1986, the Federal Business Development Bank and Multiculturalism and Citizenship Canada have collaborated on an initiative designed to provide ethnocultural business communities in Canada with access to the same opportunities that are available to other businesses. This initiative was formalized in October 1989 when the Ethnocultural Business Community Program was launched. It is estimated that in 1989, 6,000 business people participated in Ethnocultural Business Community Program activities, including Small Business Week conferences, networking and training events, pilot projects and information sessions.

To further support the ethnocultural minority business community, the Multiculturalism Secretariat published an ethnocultural business directory entitled *Multiculturalism Means Business*.

The Royal Canadian Mint enhances Canada's international profile by using the cultural understanding and language skills of its staff in its very successful marketing strategies abroad. Awareness of our multicultural reality was promoted



by the Department of National Revenue (Taxation) whose "Special Guides" advertisements have been publicly recognized for the use of minority talent in a TV commercial, and by Canada Post Corporation which issued a commemorative stamp recognizing the great strength Canada has derived from its multicultural heritage.

Federal institutions involved in economic affairs clearly have a leadership role to play in ensuring that all Canadians are invited to contribute to the country's growth and prosperity, and that the full potential of their talents and skills is realized. As the Prime Minister said at the "Multiculturalism Means Business" Conference:

We, as a nation, need to grasp the opportunity afforded us by our multicultural identity, to cement our prosperity with trade and investment links the world over, and with a renewed entrepreneurial spirit at home.

## THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE

The Department of Agriculture designed and coordinated the production of "This Is My Home", an interdepartmental exhibit celebrating Canada's cultural heritage; depicted Canadian diversity in communications and recruitment materials; participated in March 21 activities; and completed a bulletin on discriminatory questions in the staffing process.

The Department will continue to promote cross-cultural awareness training and will develop and implement a multiculturalism policy.

## ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

The Atlantic Canada Opportunities Agency has not implemented specific multicultural initiatives, but has stated its intention to do so and has designated a senior manager responsible for multiculturalism.

## ATLANTIC PILOTAGE AUTHORITY

The Atlantic Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) works to increase representation of visible minorities at all levels through the review of employment policies and procedures; cross-cultural awareness sessions for all staff; implementation of their Position Paper on Ethnocultural and Religious Observances and special development and training programs.

AECL's communications materials reflect the diversity of its staff. Its libraries subscribe to publications in many languages. AECL has also established links with ethnocultural minority communities by sending news releases to various ethnic media and meeting with community groups.

AECL uses the cultural diversity of its workforce to provide services in languages other than English and French. Information requests from the public are handled, whenever possible, in the language of the request; tours are provided to tourists and visiting international staff in their language of choice; new employees and visiting scientists are given special assistance in adjusting to Canada by introducing them to others who speak their language and are from the same cultural background.

## **BANK OF CANADA**

The Bank of Canada reviewed staffing policies, procedures and practices to identify barriers and is addressing those aspects requiring attention. To broaden recruitment of visible minorities, the Bank took initiatives such as participation in a job fair aimed at the visible minority community in Ottawa.

The Bank promotes cross-cultural awareness by depicting diversity in recruitment materials, holding awareness sessions and publishing articles in staff newsletters. In addition, it involves members of visible minority groups in identifying issues and recommending initiatives that promote a working environment that supports diversity. In 1989, the Bank added one day to employees' annual leave, with priority for selection given to those wishing to observe religious or cultural events. Tours and exhibits at the Bank's currency museum offer visitors a sense of how different cultures have influenced Canadian money throughout the country's history.

## **BOARD OF ARBITRATION AND REVIEW TRIBUNAL**

The Board of Arbitration and Review Tribunal has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## **CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION**

Employees at Canada Deposit Insurance Corporation attended courses on fair hiring practices and visible minority employees were encouraged to identify themselves. The Corporation allows time away from work for religious or cultural events and takes account of employees' dietary restrictions at corporate functions. A corporate philosophy is being developed and the *Canadian Multiculturalism Act* will be reviewed in this process.

The Corporation's communications materials reflect Canada's diversity. It reviewed two information brochures to ensure suitability to all Canadians; these are available in languages other than English and French, on audio tape, as requested.

## CANADA DEVELOPMENT INVESTMENT CORPORATION

Canada Development Investment Corporation (CDIC) has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## CANADA HARBOUR PLACE CORPORATION

Canada Harbour Place Corporation revised its policy manuals to ensure they are not discriminatory, and it has made a commitment to fair hiring practices. The Corporation's information/tour program provides services in various languages, and pamphlets are printed in Japanese and both official languages. Canada Place increases awareness of Canada's diversity through performances by ethnocultural groups. In addition, Canada Place will host the Swearing-In Ceremony of 90 new Canadians on July 1, 1991.

## CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Canada Labour Relations Board distributed an information bulletin to all employees informing them of the multiculturalism policy and their responsibilities under the Act. The Board depicts Canada's diversity in its publications. Managers have attended race relations seminars, and staff are encouraged to submit ideas and concerns about the policy.

## CANADA PORTS CORPORATION

In 1989, Canada Ports Corporation (CPC) adjusted its leave provisions to accommodate its employees' religious and cultural commitments, and enabled them to make use of these provisions. In addition, the Corporation organized information sessions to make all managers aware of the importance of hiring employees who represent the diversity of Canadian society.

For 1990/91, the Corporation has given its Human Resources team the mandate of reviewing existing policies to ensure that they do not contain any systemic barriers. This exercise was begun in 1989 and will continue in 1990/91.

## CANADA POST CORPORATION

Canada Post Corporation (CPC) is increasing visible minority representation in its workforce. It has consulted with ethnocultural associations to locate candidates; participated as a sponsor and panelist at the "National Conference on Racial Equality in the Workforce"; encouraged visible minority employees to identify themselves; and revised its employment application form to enable visible minority employees to do so.

In addition, CPC issued a revised Human Rights and Employment Equity Policy and provided training to most managers and supervisors on reducing and eliminating cultural biases affecting selection outcomes. CPC also ensures that

visual communication materials depict the diversity of its workforce and customers.

The CPC plans to review its employment system and practices, advertise positions in ethnocultural print media, involve ethnocultural minority groups in recruitment strategies, and encourage personnel staff to participate in events sponsored by ethnocultural minority associations promoting employment.

CPC issued a commemorative stamp in recognition of the strength Canada has gained from its multicultural heritage. The stamp was launched in conjunction with the opening of an exhibit at the Canadian Museum of Civilization examining 200 years of Jewish life in Canada and with an event held by the Chinese Canadian community in Surrey, B.C.

## CANADIAN DAIRY COMMISSION

Because the Canadian Dairy Commission is still planning its response, it has not yet been able to begin implementation of activities in support of the *Canadian Multiculturalism Act* in 1989/90.

## CANADIAN EGG MARKETING AGENCY

The Canadian Egg Marketing Agency has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## CANADIAN NATIONAL RAILWAY

Canadian National (CN) has reviewed its recruitment, hiring and promotion policies to ensure they are non-discriminatory and is reviewing its entry-level tests for cultural biases. CN monitors promotions; keeps employment data banks of members of visible minority groups; meets with visible minority staff to discuss their concerns; and encourages visible minority employees to identify themselves. CN contacted various organizations and community groups to find visible minority candidates for vacant jobs, as well as for the Youth Employment Program. This has resulted in increased hiring of members of visible minority groups. CN also communicates with and participates in functions held by ethnocultural groups, as well as provides financial assistance to various groups.

CN's print and television materials depict Canadian diversity. Ethnic media are used to advertise vacancies. In 1989, CN donated \$1,000 to *Canadian Scene*, an ethnocultural news service providing articles in several languages to the ethnic press.



CN provides cross-cultural and race relations training and visible minority staff are made aware of special training opportunities. CN promotes awareness of Canada's diversity through its newsletters and magazines. CN organized and participated in conferences on employment equity and race relations and met with the Canadian Ethnocultural Council in Ottawa and the Centre for Research-Action on Race Relations in Montréal.

CN tracks the linguistic abilities of its staff and communicates with pensioners in their own language. Where possible, CN accommodates staff's religious and cultural commitments by being flexible with working hours and, as long as safety regulations are met, with dress regulations. CN's Montréal day care centre program, which provides care for children from many cultural backgrounds, includes activities from various traditions.

### **CANADIAN PATENTS AND DEVELOPMENT LIMITED**

Canadian Patents and Development Limited is being dissolved by Bill C-73. The functions of Canadian Patents and Development Limited will be transferred to other organizations.

### **CANADIAN TRANSPORTATION ACCIDENT INVESTIGATION AND SAFETY BOARD (FORMERLY THE CANADIAN AVIATION SAFETY BOARD)**

(The Canadian Aviation Safety Board (CASB) was dissolved by an Act of Parliament on March 29, 1990, and the Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board (CTAISB) was proclaimed on the same day.)

CASB encouraged visible minority employees to identify themselves; provided cross-cultural awareness training; offered career development training to visible minority employees; and depicted Canada's diversity in its advertisements.

CTAISB will include multiculturalism in its objectives; review personnel policies and practices to be adopted by the Board; ensure staff are aware of their responsibilities under the Act; sensitize managers to cultural differences; and encourage understanding of staff requesting leave for religious and cultural events. CTAISB will determine the linguistic skills of its staff and create a language inventory. The Board will offer interpretation and reports in languages other than English and French, where appropriate.

### **THE CANADIAN WHEAT BOARD**

The Canadian Wheat Board monitors and reviews its employment policies and procedures; encourages applications from visible minorities and has a separate inventory of these applicants; encourages visible minority employees to identify themselves; and records employee linguistic skills. The Board considers the multicultural composition of its workforce to be a valuable asset in the business world.

## CIVIL AVIATION TRIBUNAL

The Civil Aviation Tribunal has not yet determined how to implement the multiculturalism policy in its mandate.

## THE DEPARTMENT OF CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS

In 1989, the majority of managers at Consumer and Corporate Affairs Canada (CCAC) received multiculturalism awareness training, which is now an integral part of staff relations courses. Managers were encouraged to conduct informal consultations with minority groups and to take personal and cultural factors into account when planning and carrying out their operational responsibilities. Personnel selection criteria were revised to ensure the removal of direct or indirect discrimination.

Employees are encouraged to identify themselves for the purposes of employment equity programs and are provided with an easy self-identification form.

## ECONOMIC COUNCIL OF CANADA

The Economic Council of Canada developed a statement of purpose with regard to multiculturalism. The Council portrays Canada's diversity in its publications and will continue to provide articles of interest to the ethnic media in languages other than English and French. Its human resources and communications activities take into account Canada's multicultural diversity. The Council plans to sensitize its staff on their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

## THE DEPARTMENT OF ENERGY, MINES AND RESOURCES

In 1989/90, the Department of Energy, Mines and Resources (EMR) heightened awareness of multiculturalism by distributing relevant posters and brochures and publishing articles in the departmental newsletter. Information sessions for managers provided an opportunity to promote the employment equity program. EMR plans to portray Canada's diverse population in its exhibitions, audio-visual productions and publications, and encourages the distribution of information about minority groups in Canada.

In 1990/91, EMR plans to promote awareness sessions on Aboriginal issues and multiculturalism, offered by the Public Service Commission and other institutions, to help managers better understand the dynamics of cross-cultural relations. Awareness-raising activities are also planned to ensure that EMR makes use of the cultural knowledge of employees of all origins.

## THE DEPARTMENT OF THE ENVIRONMENT

Environment Canada (EC) has given the Director General of Corporate Human Resources the responsibility of implementing multiculturalism.

In 1989/90, EC took steps to forge closer ties with various ethnocultural organizations; participated in a symposium on interracial relations in Ottawa on March 23 and 24, 1990; and, as part of commemoration of March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, posters were displayed and literature distributed to departmental coordinators.

EC employees may leave work in order to respect their religious obligations, provided that they respect the flexible work-time regulations.

The Canadian Parks Service makes use of its employees' linguistic skills and their knowledge and understanding of ethnocultural environments in planning service delivery and in multilingual interpretation programs. It is also working with the government of Prince Edward Island to improve visitor services offered in Japanese.

In 1991/92, EC plans to discuss the feasibility of establishing an advisory committee on visible minorities and initiate a long-term action plan for implementing multiculturalism policies.

## FARM CREDIT CORPORATION

Multicultural programs and policies at the Farm Credit Corporation (FCC) are promoted through cross-cultural awareness sessions for supervisors; distribution of information on multiculturalism and the *Canadian Multiculturalism Act*; and liaison with ethnocultural groups. FCC provides visible minority employees with the opportunity to identify themselves; maintains an inventory of official and other language skills; and provides services to clients in languages other than the official languages when possible.

The Corporation depicted Canada's diversity in two major corporate projects. The Government's Fair Communications Guidelines and *A Matter of Balance*, published by Secretary of State, will be circulated to regional communication coordinators. Communication policies will be reviewed to ensure compliance with the Act.

FCC will include the multiculturalism policy in its staff orientation program; expand consultations with ethnocultural communities; and include multiculturalism in its Human Resources policies and operational plans. Multicultural issues will be included in its newsletter and at annual conferences and a copy of the Annual Report on the *Canadian Multiculturalism Act* will be distributed to management.

## FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK

In 1989, the Federal Business Development Bank (FBDB) and Multiculturalism and Citizenship Canada launched the Ethnocultural Business Community Program. Activities included Small Business Week conferences, networking and training events and information sessions.

Six major events were held during Small Business Week 1989 including trade shows, receptions, workshops, counselling sessions, networking events and awards scholarships. Each region sent press kits and releases to all media, including the ethnic press, and supported ethnocultural business through advertising revenue.

The six regional Ethnocultural Business Advisory Committees enhanced the profile of the ethnocultural business community by promoting awareness campaigns in both the ethnocultural and mainstream business communities; identifying needs of potential or existing ethnocultural entrepreneurs; providing promotional support and business programs for ethnocultural community events; supporting ethnocultural professional associations and training councils; organizing award programs and conferences for ethnocultural youth entrepreneurs; and establishing ethnocultural business incubators and loan programs.

The FBDB maintained its depiction policy; applied non-discriminatory staffing policies; participated in sessions on managing diversity; promoted activities relating to ethnocultural entrepreneurship through internal and external publications; and published *Starting a Business in Canada: A Guide for New Canadians* which it is considering translating into languages other than English and French.

The FBDB analyses the ethnocultural entrepreneurial market; promotes understanding of this market; and has developed a forum for dialogue between its Advisory Committees and provincial governments.

The FBDB will expand the Ethnocultural Business Community Program and is considering an awareness training program for all staff.

## FEDERAL ENVIRONMENTAL ASSESSMENT REVIEW OFFICE

The Federal Environmental Assessment Review Office (FEARO) is in the process of being replaced by a larger agency. However, FEARO is committed to specific initiatives in the area of multiculturalism and has designated its Associate Chairman to be responsible for its multiculturalism programs. In 1989/90, FEARO increased awareness of staff both at the staffing level and on assessment panels; discussed the needs of ethnocultural minority employees; and is developing a mechanism for visible minorities to identify themselves.

## THE DEPARTMENT OF FINANCE

The Department of Finance continues to depict Canada's multicultural reality in its publications; circulated the Fair Communications Guidelines; maintained and used its inventory of target-group candidates for employment; organized activities for March 21; and participated in cross-cultural awareness sessions. An Exit Interview Program has been developed to learn more about conditions of employment, departmental culture and reasons for departure. It will be implemented in late 1990.

The Department consults with visible and ethnocultural minority employees who have self-identified on departmental employment equity related issues, and with a variety of national ethnocultural associations on economic issues.



## THE DEPARTMENT OF FISHERIES AND OCEANS

The Department of Fisheries and Oceans (DFO) has encouraged its management to implement multiculturalism policies. The 1988/89 Annual Report on the *Canadian Multiculturalism Act* was distributed to senior management and a summary of activities taken or planned in each area of responsibility will be prepared.

DFO conducted a self-identification survey in 1989/90; recognized March 21; and ensured the *Canadian Multiculturalism Act* was considered in all audio-visuals, exhibits and publications. In addition, Fishery Officer recruits participated in a mandatory two-day cross-cultural training session.

In B.C., the Department, in cooperation with Multiculturalism and Citizenship Canada, took steps to improve cross-cultural understanding in the fishing industry: selected publications were distributed in Vietnamese and Chinese; a cultural exchange workshop was designed and piloted; an advisory committee on race relations was established and is chaired by DFO. The committee includes representatives from the United Fishermen and Allied Workers Union, the United Native Brotherhood, the Vietnamese Fishermen's Association, Employment and Immigration Canada, RCMP, and Multiculturalism and Citizenship Canada.

## FISHERIES PRICES SUPPORT BOARD

The Fisheries Prices Support Board will be reporting through the Department of Fisheries and Oceans.

## FORESTRY CANADA

Forestry Canada plans to delegate responsibility for the implementation of the multiculturalism policy to a senior manager.

## GRAIN TRANSPORTATION AGENCY

The Grain Transportation Agency will develop a policy statement on multiculturalism and ensure all policy developments and video presentations are in keeping with the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Agency has made a copy of the Act and the 1988/89 Annual Report available to all staff through its departmental library. The Agency also plans an information survey on the linguistic and cultural skills of employees.

## GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY

The Great Lakes Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives and its willingness to keep employees informed of the policy.

## HALIFAX PORT CORPORATION

The Halifax Port Corporation has reviewed and evaluated policies, procedures and practices and developed human resources programs to eliminate systemic discrimination and cultural biases.

The Corporation will develop a statement of purpose on multiculturalism; develop an inventory of employees' linguistic skills and cultural knowledge; continue to encourage visible minority employees to identify themselves; and consult with the Multiculturalism Association of Nova Scotia to increase awareness among staff of their specific interests and concerns.

## HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW COMMISSION

Management and staff of the Hazardous Materials Information Review Commission have been made aware of the *Canadian Multiculturalism Act* and of their responsibilities in this area.

## THE DEPARTMENT OF INDUSTRY, SCIENCE AND TECHNOLOGY

Industry, Science and Technology Canada (ISTC) is in the process of finalizing a departmental policy on employment equity which states "... that the needs of a multicultural clientele be understood and met". It held activities on March 21; provided cross-cultural awareness training; and developed advertising guidelines to reinforce the Government Communications Policy and to enhance the *Canadian Multiculturalism Act*.

ISTC-Tourism includes Canada's multicultural diversity in marketing campaigns, and its Federal Tourism Policy makes explicit reference to the importance of the ethnocultural minorities to tourism in Canada.

ISTC's Entrepreneurship and Small Business Office (ESBO) participates in seminars with ethnocultural communities and supports the Federal Business Development Bank (FBDB) Ethnocultural Advisory Committees. The ISTC Saskatchewan Office encourages participation by sponsoring activities and initiatives with ethnocultural communities. The Toronto region of the ESBO serves its clients in six languages and uses the Ethnocultural Business Advisory Committee as a resource.

ESBO will implement a National Policy on Entrepreneurship, targeting ethnocultural and visible minority and Native groups through its National Entrepreneurship Awareness Project.

## LAURENTIAN PILOTAGE AUTHORITY

In 1989/90, the Laurentian Pilotage Authority distributed information on the *Canadian Multiculturalism Act* and on the employment equity program to all employees to increase awareness of Canada's multicultural nature.

In 1990/91, the annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* will be circulated among employees, and a directory will be prepared of ethnocultural and visible minority employees.

## INVESTMENT CANADA

Investment Canada draws on the linguistic and cultural skills of its multicultural workforce to communicate with its client groups and provides publications and resource materials and services in languages other than English and French. The Agency will ensure awareness of the multiculturalism policy through presentations to the Management Committee, staff memoranda and awareness training for its human resources officers.

## MARINE ATLANTIC INC.

Marine Atlantic is reviewing its employment systems, policies and practices and has revised its human rights and harassment policies. It encourages visible minority employees to identify themselves; and maintains a data bank of employees' language skills. Marine Atlantic ensures publications depict Canadian diversity and promotes this diversity at public events. Marine Atlantic plans to include the development of multiculturalism policy and programs in the mandate of a new management position.

## NATIONAL ENERGY BOARD

The National Energy Board continues to monitor its human resource practices for systemic discrimination and underrepresentation. The Board has stated its commitment of fulfilling its obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*.

## THE DEPARTMENT OF NATIONAL REVENUE (CUSTOMS AND EXCISE)

The Department of National Revenue (Customs and Excise) received the Treasury Board Employment Equity Award of Merit for progress in visible minority recruitment. The Department continues to make managers aware of issues and concerns of ethnocultural groups; uses ethnic media for recruitment advertising; is negotiating hiring targets and has started recruitment of visible minorities for the Goods and Services Tax (GST); and has defined the development of visible minority employees as an objective under its Career Development Program.

The Department continues to place a major emphasis on the development and delivery of cross-cultural awareness training in its five main training programs for Customs officers, inspectors and supervisors, GST staff, management and new employees.

The Department's Communications Branch has a Multiculturalism Section responsible for monitoring communications with ethnocultural groups. The section prepares articles on Customs and Excise for the ethnic press; translates

publications into languages other than English and French; focus-tests most publications on the proposed GST with ethnocultural communities; published a brochure on the examination of discriminatory terms in communications; and monitors the depiction of minority groups.

The Department uses the linguistic skills of its employees to provide service in non-official languages. The Metro Vancouver District keeps a language skills inventory consisting of 35 languages.

## THE DEPARTMENT OF NATIONAL REVENUE (TAXATION)

The Department of National Revenue (Taxation) participated in March 21 activities; provides cross-cultural training to staff; is redesigning its management training to include a session on managing diversity; and will offer a communications skills course on interacting with ethnocultural minority colleagues and taxpayers. The Department ensures visual material is representative of Canadian diversity and requires audiovisual proposals to reflect the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Department's "Special Guides" advertisement has been nominated for the "use of minority talent in a TV commercial" by the Association of Canadian Cinema, Television and Radio Artists.

The Department advertises in the ethnic media; prepared a media kit for distribution to the ethnic media and ethnocultural associations; recruited multicultural organizations for its Community Volunteer Program; is sensitive to the information needs of ethnocultural minority groups and new Canadians during the tax season; and provides services in languages other than English and French.

The Department has established a national committee of visible minority employees and plans to conduct an employment systems review with a final report due in spring of 1991. It is developing a pamphlet on departmental services to be produced in several languages.

## NATIONAL TRANSPORTATION AGENCY OF CANADA

The National Transportation Agency (NTA) has stated its commitment to implementing the policy and principles of multiculturalism. To this end, the NTA has given the responsibility of implementing the *Canadian Multiculturalism Act* to all Agency Directors General; issued a directive on the implementation of the Act; reviewed and amended human resources policies; and provided public notice and simultaneous translation of public hearings in languages other than English and French. NTA also publishes articles and promotes multicultural events in its staff newsletters; ensures all job candidates are treated fairly and equitably and are given assistance if required; encourages visible minority employees to identify themselves; and includes visible and ethnocultural minority employees in human resources planning.

The Agency's Publishing Policy and style guidelines include a section on Fair Communications Practices, giving practical advice on depiction and stereotyping.



NTA considers the viewpoints of ethnocultural and visible minority groups in the development and implementation of policies and programs and will continue to promote practices enhancing the ability of all Canadians to contribute.

## NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL

The Natural Sciences and Engineering Research Council has no plans to implement specific policies or programs in support of multiculturalism in light of its very narrow mandate.

## OFFICE OF PRIVATIZATION AND REGULATORY AFFAIRS

The Office of Privatization and Regulatory Affairs uses its Employment Equity inventory for referral of target group candidates for competitions. New visible minority employees are encouraged to identify themselves, and visible and ethnocultural minorities who have done so are consulted on an individual basis on matters relating to employment equity. The Office will conduct a self-identification survey to give a higher profile to visible minorities and ethnocultural representation, and an Exit Interview Program to ascertain reasons for departure and to learn more about conditions of employment and departmental culture.

In the promotion of multiculturalism, the Office reviews all publications to ensure they represent Canada's multicultural reality. The Office plans to organize an awareness session with an outside consultant and it is considering mandatory attendance for management and supervisors with an open invitation to staff.

## OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

Priorities resulting from reorganization of the Office of the Superintendent of Financial Institutions prevented the implementation of multiculturalism policy in 1989.

The Office is now in a position to fulfil its obligations under the *Canadian Multiculturalism Act* and is developing an action plan involving the maintenance of present representation of visible minority persons; the enhancement of understanding and respect for the contribution of all Canadians; management orientation training; and the review of human resources management practices and processes to ensure no barriers exist to employment.

## PACIFIC PILOTAGE AUTHORITY

The Pacific Pilotage Authority has not implemented specific programs concerning multiculturalism but does operate under the Employment Equity Program, encouraging visible minority employees to identify themselves and promoting non-discriminatory hiring practices. The Authority will continue to promote multiculturalism within its mandate.

## **PETRO-CANADA INC.**

Petro-Canada has reviewed its policies and programs to ensure they are sensitive to multiculturalism and create an environment supportive of different cultures. The Performance Management Program was revised to include culturally sensitive material to help managers recognize and support its diverse workforce. The Employment Equity Policy was also revised to include the concept of differential treatment to ensure equal effect. The Corporation continues to provide flexible work hours; provides cross-cultural training to managers and supervisors; and represents Canada's diversity in its advertising. Petro-Canada also supports cultural communities through corporate donations.

## **PORT OF QUÉBEC CORPORATION**

The Port of Québec Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## **PRAIRIE FARM REHABILITATION ADMINISTRATION**

The Prairie Farm Rehabilitation Administration will be reporting through the Department of Agriculture.

## **PRINCE RUPERT PORT CORPORATION**

The Prince Rupert Port Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## **ROYAL CANADIAN MINT**

The Royal Canadian Mint promotes multicultural diversity as a cornerstone of good business and management practices. To this end, it conducts ongoing reviews of human resources policies and practices, ensures recruitment practices reflect the operational needs of the Mint for a culturally diverse workforce; and places great value on multilingual resources.

The Mint's new Employee Orientation Program, introduced to all staff as a means of testing the program, includes a segment on multiculturalism. Among other objectives, these sessions promote sensitivity and respect for Canada's diversity and encourage communication between management and specific groups.

Sections of the Mint's Annual Report to Parliament are published in languages other than French and English. The Mint also ensures its advertising materials represent the multicultural reality of Canada and advocate tolerance and understanding. The Mint ensures artistic depictions are representative of Canadian culture by verifying details with cultural organizations. The Mint also draws on the multicultural diversity of Canadian artists to design new coins.

The Mint included a section specific to the *Canadian Multiculturalism Act* in its Employee Handbook, provides awareness training to staff, and enhances Canada's international profile by using the cultural understanding and language skills of its staff in its marketing strategies.

The Mint will provide performance appraisal training for managers focussing on cultural sensitivity; develop a "Multiculturalism and Employment Equity Self-Identification Questionnaire"; and ensure all new policies consider the needs of ethnocultural minorities and continue to reflect the requirements of the Act in its daily operations.

## SAINT JOHN PORT CORPORATION

In its policy development, the Saint John Port Corporation recognizes Canada's multicultural reality wherever it is appropriate. Its human resources policies and practices are being reviewed for possible systemic barriers; job descriptions and performance appraisal practices were reviewed by a representative employee committee; and staff completed an employee equity questionnaire. Employees from a variety of cultural backgrounds represent the Corporation at various professional, governmental and commercial events.

The Corporation provides services and assistance to multicultural activities in the community. It plans to designate a senior manager responsible for multiculturalism; and it will look into reviewing administrative policies for possible bias.

## SCIENCE COUNCIL OF CANADA

The Science Council of Canada has stated its commitment to the *Canadian Multiculturalism Act*. The Council's publications reflect Canada's diversity and it works to ensure non-discriminatory employment practices.

## ST. JOHN'S PORT CORPORATION

The St. John's Port Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## THE ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

The St. Lawrence Seaway Authority draws on the linguistic skills and cultural heritage of its workforce in its service to the public. Thirty-one heritage languages spoken by staff have been identified. The Authority promoted awareness of Canadian diversity and its obligations under the multiculturalism policy through briefings on the *Canadian Multiculturalism Act*; depiction guidelines; and through screening for employees the video "Multiculturalism: The Cross-Government Commitment", produced by Multiculturalism and Citizenship Canada. Each employee received a pamphlet on the Authority's policy and complaint mechanism on harassment and discrimination.

Visible minority employees are encouraged to identify themselves, and their progress is monitored. The Authority also designed and developed a testing apparatus to ensure the absence of cultural bias for entry-level manual worker positions. The Authority has contacts with the Niagara Region Multicultural Committee; is considering a special clause in audio-visual contracts to ensure representative depiction; and will review its employment systems to eliminate systemic barriers.

## STANDARDS COUNCIL OF CANADA

The Standards Council of Canada has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## THE DEPARTMENT OF TRANSPORT

Transport Canada (TC) has given priority to developing a departmental policy for multiculturalism, and is reviewing its employment systems and practices. Policies on audiovisuals, exhibits and advertising have been updated to include the government's multiculturalism policy. Public information materials support multiculturalism through education, depiction and awareness. TC has provided cross-cultural awareness and personal harassment training to staff; distributed the first Annual Report on the *Canadian Multiculturalism Act*; included employment equity issues in management training; participated in March 21 activities; and encouraged visible minority employees to identify themselves. Recruitment activities include the use of the Public Service Commission (PSC) Visible Minority Employment Program and revision of mailing and contact lists to include major ethnocultural organizations. For example, information sessions for the Nova Scotia Black community are part of Canadian Coast Guard's recruitment.

TC continues to use pictorial signage at airports, and for placards and labels on packaging and transport units carrying dangerous goods. TC is considering expanding standard international symbols as an option for the identification of safety-related motorcycle controls and displays, providing an easier transition for immigrants. TC is also considering using a language-neutral format on road safety films and videos, so commentary can be prepared in the language of choice.

Policy development and review will include consultations with visible and ethnocultural minority employees. TC has initiated a study on Employment Equity training for managers to decrease systemic barriers.

A public affairs manual outlining the requirements of multicultural provisions in advertising depiction, exhibits, displays and publishing is planned. In addition, multiculturalism will be included in TC's Multi-Year Human Resource Plan.



## VANCOUVER PORT CORPORATION

The Vancouver Port Corporation (VPC) received the federal government's highest ranking for visible minority representation and is working to decrease their concentration in clerical positions. The VPC is developing an inventory of staff linguistic skills and hires staff representative of Canadian diversity to welcome cruise ship visitors to Canada.

The VPC published an article in its corporate newsletter and continues to work with management to increase awareness in recruitment and hiring. The VPC ensures publications represent the multicultural reality of Vancouver and Canada.

The VPC is a Partner in Education with the Britannia School, where over 65 per cent of students are non-English-speaking Canadians. Multicultural projects at the school include English as a Second Language training for older students.

In 1990/91, the VPC plans to review employment policies and practices to ensure no barriers exist, develop management training programs and formal hiring strategies to encourage ethnocultural and visible minority recruits.

## VIA RAIL

In 1989, VIA Rail made cuts to its services and personnel. These cuts took effect in January 1990. Nevertheless, VIA Rail has succeeded in hiring a number of employees from ethnocultural and visible minority groups.

## THE DEPARTMENT OF WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION

Western Economic Diversification Canada (WD) launched *Western Canada Means Business*, a promotional publication for distribution in Canada and abroad, to encourage business development and investment. Specific reference is made to Canadian diversity as a source of national pride and economic strength. It is available in English, French and Japanese. WD also began a process to encourage visible minority employees to identify themselves and circulated copies of the Government Fair Communications Practices.

WD plans to initiate an outreach program to the ethnocultural business community to increase their participation in product shows, and major business undertakings, and to increase their awareness of programs and services at WD.

## CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

It is through its cultural institutions, and those charged with supporting its values and ideals, that a society expresses itself. To implement the multiculturalism policy, federal institutions must ensure that all Canadians see themselves and their traditions mirrored in the museums and galleries, in the books and music, on the airwaves and the television screens, and have their history preserved in the collective memory of the country.

For this to become a reality, federal departments and agencies responsible for cultural affairs and national identity issues are taking steps to ensure that all Canadians have equal access to the programs which support artists and artistic products and that programs which promote our national identity reflect and value the full diversity of the population.

The Canada Council, for example, embarked on an examination of its role in relation to the contemporary needs of the arts community through a long-range planning exercise. Multiculturalism was identified as one of the priority issues facing the Council. To assist in developing policies and strategies relating to multiculturalism and indigenous art, and to begin a consultation process with artists from these communities, the Council hired a consultant experienced in the area of minority arts issues.

Much important work can also be done at the local level to ensure full participation by all Canadians. The Canadian Broadcasting Corporation, for example, established the *Help Energize Local Projects (HELP!) Fund* to support employment equity goals. A radio skills development course for indigenous Black Nova Scotians and a training program for members of Vancouver's visible minority community to develop programs on multicultural issues are among those receiving funding.

The Canadian Museum of Civilization, in cooperation with Multiculturalism and Citizenship Canada, developed the "Family Treasures" project designed to educate children on museum activities such as research and conservation and at the same time contribute to cross-cultural understanding by encouraging students in grades four through eight to explore and take pride in their family heritage and to become interested in the heritage of fellow students.

The Department of the Secretary of State cooperated with the Government of Ontario in funding the Northwestern Ontario Cross-Cultural Conference. Held in March 1990, this conference provided a unique opportunity for over 100 francophone, ethnocultural minority and Aboriginal community leaders, including youth, to explore common issues of concern to minority groups and develop mutual support strategies. The forum fostered ongoing communication and cooperation as well as enhanced the public's understanding of and respect for the rights of the diverse cultural and linguistic groups in the region.

The diversity of Canadian society has always been a major source of its strength and vitality. Today, as that diversity becomes more visible, it is essential that federal institutions play a leading role in promoting multiculturalism as a valued and important element of our national identity.

## CANADA COUNCIL

The Canada Council identified multiculturalism as a priority issue and is developing policies and strategies to support multicultural and indigenous art.

To this end, the Canada Council plans cross-cultural and race relations awareness training for staff; plans to expand recruitment sources; and plans to recommend to government members of ethnocultural minority communities for nomination

to the Council's Board of Directors. The Canada Council plans to meet with an advisory group of artists on ethnocultural minority art issues; plans to prepare a list of ethnocultural and minority group professional artists as potential jurors, assessors and advisors; plans to review music and dance policies relating to the professional practice of forms of expression and traditions not currently supported by the Council; and will continue consultations with Multiculturalism and Citizenship Canada on program and policy development for ethnocultural minority artists.

## CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The Canadian Broadcasting Corporation's (CBC) two corporate units on program representation and employment equity have continued to implement their respective action plans to ensure Canada's multicultural reality is reflected at the Corporation.

Staffing representation activities included cross-cultural training; continuation of the "First Draft" training program for promising ethnocultural writers; programs to integrate journalists from ethnocultural communities; and the co-production of the video *The Challenge of Diversity* with Petro-Canada, Atomic Energy of Canada Ltd. and Canada Mortgage and Housing Corporation.

Program representation activities included awareness and training sessions on the portrayal of Canada's multicultural reality; workshops on equitable on-air portrayal; participation in a conference on the integration of ethnocultural actors in TV programming and development of a directory of ethnocultural actors; maintaining an inventory of visible minority actors; and funding a content analysis of equitable portrayal of visible minorities on the air.

CBC continues to consult with visible and ethnocultural minorities and community relations activities included multicultural initiatives. The joint CBC-Black Citizens Committee in Halifax remained active and a CBC reporter won the "President's Award" for his contribution to improving race relations in Halifax. The President of the CBC created a Task Force on Employment Equity and Portrayal to review, assess, recommend changes, and develop an action plan on employment equity and on-air portrayal.

## CANADIAN CULTURAL PROPERTY EXPORT REVIEW BOARD

Through the combined provisions of the *Cultural Property Export and Import Act* and the *Income Tax Act*, tax benefits are available for donations and sales of cultural property to designated Canadian museums, art galleries, archives and libraries. As a result, historical artifacts, paintings, sculpture, books and archival collections, by and about ethnocultural minority groups, individuals and organizations, are being preserved to document Canada's cultural diversity.

Export permits are required for cultural property which is more than 50 years old, and these may be refused as a further means of ensuring that our rich multicultural heritage remains in Canada. Grants are also available to assist institutions to purchase objects for which export permits have been refused, and to purchase objects located outside Canada that are related to the national heritage.

## CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION

The Canadian Museum of Civilization (CMC) developed a Vision Statement and objectives to promote understanding and appreciation of Canadian heritage, and to reinforce Canada's national identity as a multicultural society. Exhibitions, programs, performing-arts activities and special events at the CMC portray Canadian diversity, and ethnocultural minority communities are consulted in the planning process. For example, the Museum's major opening exhibition "Beyond the Golden Mountain" explored the cultural traditions of Chinese Canadians.

The CMC included national or ethnocultural origin, colour, and religion as prohibited grounds of discrimination; finalized its "Multiculturalism and Employment Equity Employee Self-Identification Questionnaire" and held a Census Day at the Museum; completed a human resources information system to gather information on ethnocultural and linguistic skills; and provides cross-cultural communications training to staff dealing with the public. The Museum is developing a staffing policy to ensure equal access to employment, and will continue to promote Canadian diversity in exhibitions and programs.

## CANADIAN MUSEUM OF NATURE

The Canadian Museum of Nature provides pre-arranged guided tours in six non-official languages; gives tours to ethnocultural groups; and continues to involve ethnocultural communities in the development and delivery of public programs.

## CANADIAN PERMANENT COMMITTEE ON GEOGRAPHICAL NAMES

The Canadian Permanent Committee on Geographical Names (CPCGN) has stated its support of Canada's multiculturalism policy. Although multiculturalism is not addressed as a separate issue at the CPCGN, the Committee preserves the toponymic heritage of Canada and furthers the recognition of Canadian diversity by recording current and past geographical names.

## CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) developed and implemented an ethnic broadcasting policy and related regulations. This policy has increased ethnocultural broadcasting. Twelve broadcasting licenses were issued to provide radio or television services primarily in languages other than English or French to ethnocultural communities. The policy encourages English- and French-language broadcasting licensees to schedule programming to ethnocultural and minority communities. Cable operators provide technical support and access for local ethno-cultural communities to produce and distribute programming over cable and closed-circuit audio facilities.



CRTC statutes and regulations are designed to safeguard respect for Canadian diversity, and an enforcement mechanism is in place to ensure broadcast emissions meet these regulations. CRTC also provides a forum for public consultation in licensing, policy and regulation-making processes, providing ethnocultural and minority communities the opportunity to participate in the administration of broadcasting policy.

## THE DEPARTMENT OF COMMUNICATIONS

Various program areas in the Department of Communications addressed the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*: several multicultural festivals received support; the Canadian Heritage Information Network represents Canadian diversity; the Museums Assistance Program (MAP) financed several national travelling exhibits exploring aspects of Canada's multicultural diversity and provided financial and technical assistance in upgrading ethnocultural museums and preserving their collections; and the Canadian Conservation Institute treated artifacts representing several different cultures.

In drafting legislation for Bill C-40, *An Act Respecting Broadcasting*, the Department reflected the multicultural nature of Canadian society in the objectives of the Canadian broadcasting system, and included a mandate for an Alternative Programming Service to reflect regional and multicultural interests.

The Department made reference to multiculturalism in the new federal museum policy; reviewed the *Canadian Multiculturalism Act* and will implement changes to its grants programs and advisory services; will measure a number of ethnocultural performances in the Canadian Arts Consumer Profile; and will continue to work with Employment and Immigration Canada on the integration potential of the Canadian broadcasting system.

## HARBOURFRONT CORPORATION

The Harbourfront Corporation consulted with ethnocultural groups and the ethnic media to ensure public programs were sensitive to the interests and concerns of all groups; distributed information and program newsletters to the ethnic media and ethnocultural community centres; and reflected Canada's multicultural experience in cultural and recreational activities.

The Corporation provided cross-cultural awareness training to all staff; developed an in-house multiculturalism resource centre; used the linguistic skills of its volunteers; and accommodated the religious requirements of its staff.

The Corporation plans to update its employment equity plans, establish an advisory group on expanding recruitment practices, and take steps to promote awareness among staff.

## NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives of Canada promoted multiculturalism by issuing another volume of its Ethnocultural Guide Series; providing services in languages other than English and French; advertising its programs and services in the ethnic media; providing reference services to researchers involved in multicultural projects; portraying Canadian diversity in exhibitions; providing photographic and moving image records to film-makers and ethnocultural groups; and by contributing to the exhibit *A Coat of Many Colours* with the Canadian Museum of Civilization and the Bronfman Centre.

The National Archives has a number of staff archivists specializing in the history of Canadian ethnocultural groups; acquires and provides services on collections describing these groups; and made a special effort in 1989 to obtain collections on the history of Blacks in Canada. The National Archives uses the linguistic and cultural skills of its archivists to develop contacts with Canadian ethnocultural groups and marked completion of a Finding Aid to the B'nai Brith Collection with a special ceremony.

In 1989/90 the Archives continued to assist the Canadian archival community in preserving valuable records relating to ethnocultural groups by providing funds through the Canadian Council of Archives to, among others, the Mennonite Archives Association in B.C. and the Ukrainian Cultural and Educational Centre in Manitoba.

The National Archives will support publication of the Canadian Council of Archives' new *Directory of Canadian Archives* which will include a special section on Canadian ethnocultural communities; will continue networking with the Canadian archival community and ethnocultural groups in the acquisition and preservation of multicultural records; will catalogue ethnocultural collections in Canadian institutions; and promote the diversity of Canadian pioneers through a series of videos.

The National Archives provided cross-cultural training for its managers; plans to develop an inventory of staff linguistic skills; and is conducting an experiment encouraging staff observance of various religious calendars and holidays.

## NATIONAL ARTS CENTRE

The services based on its mandate require the National Arts Centre (NAC) to offer a varied program of cultural activities, in order to reflect Canada's multicultural reality. For example, the NAC participated in Cultures Canada '89, a summer series of multicultural performances, in conjunction with the Canadian Museum of Civilization and the National Capital Commission.

The Human Resources service of the NAC undertook the following activities to make its employees aware of multiculturalism: distributed to all managers a brochure on discrimination; formed a group of employees representing various cultural groups to review human resources practices; consulted with ethnocultural organizations to inform them of current and future vacancies;

established a self-identification system for visible minorities; developed an inventory of target group applicants; and distributed a document concerning fair communications practices to each member of senior management.

## THE NATIONAL BATTLEFIELDS COMMISSION

The National Battlefields Commission has taken note of the *Canadian Multiculturalism Act*, particularly with respect to the Commission's service to the public. It is having a number of exhibition texts translated into languages other than English and French, in order to better meet the needs of those who do not read one of Canada's official languages.

## THE NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The National Capital Commission sponsored several projects supportive of multiculturalism. Under the Adventures in Citizenship program, a group of high school students spent a morning at Multiculturalism and Citizenship Canada discussing multiculturalism issues. A kit of learning materials for students from grades four to six was revised to include multiculturalism issues.

The NCC supported Canadian diversity through historical and political programs, Canada Day celebrations and Winterlude 1990. Cultures Canada 1989, a festival of arts dedicated to the expression of regional and ethnocultural diversity in Canada, was jointly organized by the NCC, the National Arts Centre and the Canadian Museum of Civilization.

NCC promoted multiculturalism to its staff by providing cross-cultural and race relations training to managers and visitor services officers; advising visible minority referral organizations of job vacancies; developing a form to assess employee linguistic skills; and reflecting Canadian diversity in their publications. The NCC consulted with the Canadian Ethnocultural Council (CEC) and informed local and national ethnocultural groups of upcoming events.

## NATIONAL FILM BOARD OF CANADA

The National Film Board of Canada (NFB) is working to ensure a representative body of minority and cultural group works is available; held consultations to determine how to make its resources available to visible minority groups; arranged with the Secretary of State to allow two women to direct and produce two films, *Black Mother*, *Black Daughter* and *Older, Stronger, Wiser*. The NFB introduced "New Initiatives in Film" (NIF), a program designed to promote the presence of visible minority and Aboriginal women in film production. The NFB also entered into a three-year agreement with the Filmmakers Association of Visible and Ethnic Minorities (FAVEM) to produce a program of short dramas on issues of concern to visible and ethnocultural minorities.

Films for and about Canada's multicultural society were produced on a regular basis. The NFB and Multiculturalism and Citizenship Canada produced a Multiculturalism Catalogue to maximize awareness and use of NFB productions.



Films on multicultural issues will continue to be produced and the 1990/91 catalogue includes productions such as *Africville* (the story of relocated Black settlement in Nova Scotia), *CAMP* (the story of a Japanese Canadian youth in wartime Canada) and *Immigrants Reçues* (a film on immigration to Québec).

The NFB portrays Canada's social diversity in films and communications materials and consulted with ethnocultural and race relations groups and staff members to discuss portrayal issues and recruitment. NFB staff participated in conferences and seminars concerning visible minorities and will hold seminars on multiculturalism, race relations, discrimination, and portrayal of social diversity.

## THE NATIONAL GALLERY OF CANADA

The National Gallery of Canada showcased the National Film Board productions *Black Mother*, *Black Daughter* and *Older, Stronger, Wiser*; is co-producer of Cultures Canada, a multicultural festival; and provides cross-cultural training to staff. The Gallery's collection of contemporary art reflects Canada's regional and cultural diversity. Cultural exhibitions are promoted within multicultural communities, and the Gallery works with these communities on exhibitions and the permanent collection.

## THE NATIONAL LIBRARY OF CANADA

The National Library of Canada expanded its multilingual and ethnocultural collections; produced a register of staff linguistic skills; offered services in non-official languages; provided advisory services to ethnocultural communities on organizing library services and the availability of information on multiculturalism and cultural communities; provided cross-cultural training to managers; and included multicultural events and exhibits in public programming.

The National Library updated its finding aid *Canadian Ethnic Newspapers Currently Received*; will study the possibility of decentralization to respond to ethnocultural community needs; is developing linguistic software to allow libraries to produce script in 72 languages; plans to expand multicultural publishing contacts; and will publish a supplement to the 1989 edition of the *Catalogue of Talking Books and Large-Print Books in Heritage Languages*. The Multilingual Biblioservice (MBS) now includes 382,581 volumes in 30 languages.

## OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) maintains a close relationship with ethnocultural associations. The Edmonton OCOL was instrumental in establishing the Coalition Against Racism. OCOL staff are members of multicultural associations and provide input to the OCOL's multiculturalism analyst. The OCOL is an observer on the Toronto Police Commission's consultative committee which advises on service to ethnocultural constituents. The Commissioner has given speeches on the relationship between the *Official Languages Act* and the *Canadian Multiculturalism Act*.



The OCOL depicts Canadian diversity in its communications materials, and staff received cross-cultural training. The OCOL plans to record staff linguistic abilities in languages other than English and French and will continue its work on the relationship between bilingualism and multiculturalism.

## THE DEPARTMENT OF THE SECRETARY OF STATE

The activities of Multiculturalism and Citizenship Canada are described in Part I of this Annual Report. This section deals only with the other components of the Department of the Secretary of State (SOS).

The Department, in collaboration with the Multiculturalism Secretariat, developed and delivered cross-cultural and race relations awareness and training sessions. Nine French and three English sessions were given to 183 managers in the National Capital Region; these will continue in 1990/91. In addition, sessions on harassment, including racial harassment, were given to 882 employees of all levels throughout the Department. In 1990/91, the Department plans in-depth awareness and training sessions for Social Development Officers in regional offices; consultations with ethnocultural community groups in order to form a network for recruitment; and meetings with visible minority employees to discuss their interests and concerns.

The Women's Program provided developmental support, funding and facilitated contact among established, ethnocultural, immigrant and visible minority women's groups to promote the increased participation of all women in all aspects of Canadian society and to address specific concerns of minority women such as access to culturally appropriate services, child care, issues related to family violence, parental involvement in education, participation in the arts, training and employment opportunities.

The Canadian Studies Program continued distribution, both in Canada and abroad, of a resource guide entitled *Multiculturalism in Canada* which it published in 1988.

The Official Languages program supported a variety of community groups in activities which increased understanding of the complementarity of the bilingual and multicultural aspects of Canadian identity and fostered ongoing cooperation and communication between francophone organizations and ethnocultural groups. The program provided funding to recently-formed francophone multicultural associations in both Alberta and Ontario.

Other programs in the Department promote the full participation of all Canadians: organizers encouraged participation of minority groups in preparations for Canada Day; three exchange visits sponsored by the Open House Canada Program in 1989/90 promoted communication and understanding among youth from a variety of ethnocultural backgrounds and different parts of the country; and the Disabled Persons Participation program in the Toronto region plans to assist the Union of Injured Workers to conduct workshops on changes to Workers Compensation legislation in six languages other than English and French.

The Department's Native Citizens Directorate supports Canada's Aboriginal people's efforts to resolve social, cultural, political and economic issues through support to community-based projects initiated and managed by Aboriginal people. Within the framework of this program, for example, support was given to the Bonnyville Canadian Native Friendship Centre in Alberta for the third annual Elders Gathering which brought together French, German, Ukrainian and Polish elders to share information through a traditional Native "Sharing Circle" format.

All programs in the Department will continue in 1990/91 to provide financial and technical assistance to projects which promote the objectives of the multiculturalism policy.

## TELEFILM CANADA

Telefilm Canada communicates with ethnocultural groups to encourage applications for employment; revised human resource policies and job descriptions to eliminate employment barriers; encouraged visible minority employees to identify themselves; and invested in several multicultural productions. Telefilm Canada plans to increase cross-cultural awareness among managers.

## HEALTH AND SOCIAL POLICY

The work of federal institutions in the area of health and social policy has a large part to play in determining the context in which Canadians live their everyday lives. These federal institutions address our most basic needs: from a place to live, to a healthy mind and body, to safety in the workplace, to child care and economic security in old age. These, too, are the institutions which help the government carry through on Canadians' determination to build a strong and caring nation free of discrimination, where everyone has the opportunity to benefit and contribute equally.

It is critical that these federal institutions take steps to remove barriers to universal access to services; make services more culturally sensitive and appropriate; build the necessary information base for developing effective programs; and generally take steps to ensure that all Canadians are full participants in the life of the country.

Initiatives in this area range from very large scale activities of large departments such as Employment and Immigration Canada and Health and Welfare Canada, to more local ventures. An example of the former is the follow-up to the Report of the Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees which involves several departments and agencies at both the federal and provincial levels.

Initiatives at the local level have an immediate impact on the experiences of Canadians. For example, the Vancouver Branch of Canada Mortgage and Housing Corporation established a language bank, and seven staff members volunteered their services to clients in Italian, Ukrainian, Cantonese, Mandarin, Spanish, Hindi and Persian. A poster promoting the availability of this service will be placed in the Branch's lobby.

Although Canadians may think of this country as a fair and caring nation, we have not yet succeeded in creating a society which can always deal with our differences positively and which can provide equitable opportunities and services for all. Federal institutions responsible for health and social policy play an important role in working toward the goal of a society whose institutions reflect the diversity of the population. They have gone some distance in addressing this challenge, and have plans to strengthen their response.

## BUREAU OF PENSIONS ADVOCATES

The Bureau of Pensions Advocates reports through Veterans Affairs Canada.

## CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) sponsored a group of Jamaican-Canadian women to study self-help housing groups in Jamaica in order to apply self-help techniques to Canada; participated in the Government of Canada's float for the 1989 Caribana, a multicultural event in Toronto; and sponsored activities for CMHC employees to commemorate March 21. CMHC worked with provincial governments to develop housing projects for ethnocultural communities and supports housing policies developed by ethnocultural groups.

CMHC is developing the terms of reference for a study on housing discrimination on the basis of race and ethnicity; plans a video on multiculturalism in housing cooperatives; and is involved in a study sponsored by the Manitoba Interfaith Immigration Council Inc., which will explore the relationship between government-assisted refugees and their landlords and caretakers.

CMHC offered cross-cultural training to employees; developed stereotype-free communications guidelines; continued to support the work of an internal advisory committee composed of employees who are visible minorities; and depicted Canadian diversity in a major print and television advertising campaign.

## CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) is preparing an anthology of letters by cultural minority women; the President gave a number of speeches on cross-cultural and race relations issues; staff attended conferences on visible minority women; and terminology referring to members of ethnocultural and minority groups was established.

The CACSW advises ethnocultural organizations of job vacancies; targets the ethnic media; and depicts Canadian diversity in its publications. The CACSW plans to review and implement policies, programs and practices in support of multiculturalism and will inform staff of their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

## CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) provides information in languages other than English and French and distributed *A Matter of Balance* to all managers. CCOHS plans to develop a statement of purpose on multiculturalism; designate a senior manager responsible for implementation of the policy; encourage members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment; discuss the *Canadian Multiculturalism Act* with all staff; and conduct a survey on the linguistic and cultural skills of its staff.

## CANADIAN PENSION COMMISSION

The Canadian Pension Commission reports through Veterans Affairs.

## EMERGENCY PREPAREDNESS CANADA

Emergency Preparedness Canada (EPC) is revising hiring practices to ensure no barriers exist to employment, and has established a Human Resources Committee to provide advice on multiculturalism.

EPC has contacted the Multiculturalism Secretariat for assistance in implementing the policy; plans to develop a multiculturalism policy statement, provide information on the policy to all staff, conduct a survey of linguistic and cultural skills; and will inform managers of the impact of multiculturalism on EPC and make any required changes to EPC practices.

## THE DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

Employment and Immigration Canada (EIC) consulted with visible minority organizations on policies to eliminate employment barriers and on the development of an awareness package. EIC established a task force on visible minority groups and completed a report on improved employment opportunities, on programs for and on service delivery to members of visible minority groups. EIC established an inventory of placement agencies for members of designated groups and will distribute this information to employers and national organizations.

EIC plans to develop and publish literature promoting employment of visible minorities and better understanding among cultural groups; develop and deliver cross-cultural and race relations awareness sessions for managers; and conduct pilot training for EIC front-line staff.

EIC established a National Training Centre for immigration staff which includes cross-cultural and race relations training as a key element; developed a testing and certification program for interpreters; provides interpreters in all facets of immigration processing; funded immigrant serving agencies for interpretation and translation; and introduced a multilingual automated tele-messaging service.



EIC included multicultural events, publications and articles in newsletters; participated in March 21 activities and a multicultural awareness day; produced information and brochures in various languages; established an Ethnic Communications Committee; and included in their workplan the staffing of a position for an ethnic media project manager. EIC continues to support *Canadian Scene*, a news service for the ethnic media.

## IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD OF CANADA

The Immigration and Refugee Board of Canada (IRB) encourages members of visible minority groups to apply for employment. Forty per cent of its appointed members are from ethnocultural communities. IRB encouraged visible minority employees to identify themselves; depicted Canadian diversity in its publications and provided publications in Spanish, English and French.

The IRB consults with ethnocultural groups and media; and monitors the ethnic press for coverage of refugee issues. The Chairman met with members of the ethnic press to keep them informed on IRB operations.

IRB is developing a cross-cultural sensitivity workshop; provides the Bible, the Koran or the Torah to refugee claimants for their oaths; and will ensure high-quality interpretation services by developing an Interpreter Accreditation Program and a communications handbook. To determine the cultural implications on decisions made on claims filed by women, IRB included in its consideration their socio-cultural backgrounds. IRB uses the linguistic skills and cultural understanding of its staff to research documents in languages other than English and French and to converse with claimants.

## THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT

The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) encourages visible minority employees to identify themselves; provides career counselling to members of visible minorities; and held cross-cultural workshops during 1989/90.

DIAND promoted staff participation in December 10 and March 21 activities; ensures communications materials depict Canadian diversity; and maintains a capacity in various languages other than English and French.

## THE DEPARTMENT OF LABOUR

Labour Canada organized activities to recognize March 21, including video screenings of *Canadian Portraits*; encouraged visible minority employees to identify themselves; and attended cross-cultural workshops. Labour Canada has called for proposals for the development of cross-cultural training programs.

Labour Canada worked with the Canadian Labour Congress (CLC) and Multiculturalism and Citizenship Canada in the development of a CLC project to combat racism in the workplace. Labour Canada continues to review and identify publications beneficial to ethnocultural communities, translating them into languages other than English and French. Labour Canada includes the ethnic media on its distribution list for speeches and news releases.

#### **MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA**

The Medical Research Council of Canada has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

#### **MERCHANT SEAMAN COMPENSATION BOARD**

The Merchant Seaman Compensation Board, composed of three part-time members, has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

#### **THE DEPARTMENT OF NATIONAL HEALTH AND WELFARE**

Health and Welfare Canada (HWC) provided over \$600,000 to research multicultural health issues and fund multicultural projects and organizations. Consultation with and consideration of the needs of ethnocultural communities remain important factors in program design and service delivery. HWC encourages the use of cultural variables in risk-factor studies and has produced a teaching manual to help childcare workers and teachers in multicultural settings.

A resource kit on violence against immigrant, Native and minority group women in Canada was developed; resource materials on family violence prevention will be developed for multicultural groups; and funding for a pilot project aimed at Spanish-speaking children who witness family violence was provided.

Follow-up activities to the report of the Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees include a workshop of experts to develop cross-cultural mental health research priorities; a study on the feasibility of establishing Centres of Excellence; and information exchange and training.

HWC communicates through the ethnic media; depicts Canadian diversity in its publications; and provides funding to voluntary health organizations to translate public information materials into heritage languages.

HWC is producing a report on the health needs of ethnocultural seniors; plans to sponsor a workshop on "Health Research Priorities in a Multicultural Society"; will distribute "Contacts for Multicultural Community Health Groups"; will target socio-cultural groups in heart health programs; is developing a monograph on multicultural issues with respect to wife abuse; will introduce cultural diversity as an independent variable in research on mental health; and is considering modifications to Canada's Food Guide for ethnocultural groups.

## OFFICE OF THE COORDINATOR, STATUS OF WOMEN

Status of Women Canada (SWC) is committed to identifying, assessing and providing input into existing federal policies, programs and legislation affecting immigrant and visible minority women. The coordinator chairs the Inter-departmental Committee on Immigrant and Visible Minority Women. In cooperation with Statistics Canada and Energy, Mines and Resources, SWC updated their report *Women in Canada* to include data on visible minority women and produced a "poster-map" to reflect the data. SWC includes multicultural groups on its mailing lists; its publications address issues such as language training and multiculturalism; and it monitors media coverage of cultural minorities. Funding was provided to two research projects concerning immigrants in the labour force.

## PATENTED MEDICINE PRICES REVIEW BOARD

The Board is a small quasi-judicial agency that regulates the patented pharmaceutical industry in Canada. It has promoted awareness of the multiculturalism policy by providing employees with a pamphlet on multiculturalism and displaying appropriate posters. It has also taken steps to ensure that communications materials fairly represent Canada's diversity.

## SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) provided financial support to the Canadian Society for Ethnic Studies and to the journal *Ethnic Studies in Canada*; funded research projects on multiculturalism issues; and is discussing with Multiculturalism and Citizenship Canada a program and guidelines for a jointly funded state-of-the-art review of research on Canada's multicultural society.

## THE DEPARTMENT OF VETERANS AFFAIRS

Veterans Affairs Canada reviewed policies and programs to ensure the spirit and intent of the *Canadian Multiculturalism Act* are respected; depicted Canadian diversity in communications materials; published an article on multiculturalism in its employee newspaper; displayed posters depicting Canada's pluralistic reality; and provided cross-cultural and race relations training for managers.

Veterans Affairs plans to distribute the video *Multiculturalism: The Cross-Government Commitment* to all offices and will circulate a communiqué on its responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

## VETERANS APPEAL BOARD

The Veterans Appeal Board ensured competition posters were free from cultural bias and did not create barriers to employment. The Board plans to present the *Multiculturalism: The Cross-Government Commitment* video and will increase awareness of the multiculturalism policy and its implications to the Board among all staff.

Canada has always maintained a high profile on the international scene. Canadians are proud of the work that their federal institutions have done to make the world a better place for everyone.

Canada's voice in the diplomatic arena, strength in international trade, ability to offer assistance to developing countries and to provide sensitive peace-keeping services will be strengthened as federal institutions increasingly recognize and draw on the wealth of cultural understanding and linguistic talent available in Canada's diverse population.

To compete successfully in the global economy, Canada has recognized the need for flexibility, understanding and respect for differences in dealing with our trading partners. Our multicultural heritage gives Canada an important competitive edge. This is illustrated by the Department of External Affairs and International Trade's "Going Global" strategy, whose components emphasize the importance of linguistic and cultural skills that are key to success in the Asia-Pacific market.

As in other federal institutions, the way Canadians are depicted in communications material is an important statement of the equality of all Canadians, affecting both how we see ourselves and how others see us. The Department of National Defence in *Communiqué*, its in-house publication which is distributed to more than 20,000 civilian employees, has described the multicultural reality of the Armed Forces and the society that they represent. The Department of External Affairs has prepared a fact sheet on multiculturalism which is included in the "Facts Canada" packet it distributes abroad.

As the world moves to a future where nations are more closely tied to one another through technology, the globalized economy and common international concerns about issues such as the environment, Canada's multicultural population will be an increasingly important asset in our international relations. Federal institutions involved in the area of international trade, foreign and defence policy have begun to recognize this potential.

## CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION

The Canadian Commercial Corporation (CCC) plans to develop a corporate approach to multiculturalism; uses the linguistic and cultural skills of ethnocultural employees; and will establish an inventory of employee linguistic skills. The CCC has stated its intention to preserve and nurture its multicultural dimension by supporting the *Canadian Multiculturalism Act*.



## CANADIAN INSTITUTE FOR INTERNATIONAL PEACE AND SECURITY

The Canadian Institute for International Peace and Security has dealings with various organizations throughout the country, many of which are ethnocultural groups. Founding legislation contains a Schedule listing organizations empowered to nominate candidates to their Board of Directors. Forty-three per cent of these organizations are ethnocultural groups. The Corporation supports the multiculturalism policy and will continue to involve all Canadians in fulfilling its mandate.

## CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

The Canadian International Development Agency (CIDA) held sessions on managing diversity and is planning cross-cultural awareness training for managers. CIDA's Voluntary Minorities Group promotes cross-cultural understanding and has focused on systemic discrimination. The Personnel and Administration Branch will make a presentation to the President's Committee to discuss issues of concern. CIDA plans to develop a policy on multiculturalism and will produce a handbook for managers on hiring and development of employment equity groups, including visible minorities.

## CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

The Canadian International Trade Tribunal has not implemented specific programs to support multiculturalism but has stated support of the policy. The Tribunal will also consider the *Canadian Multiculturalism Act* in its examination of policies and practices.

## EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) revised its harassment policy to include guidelines on harassment based on ethnocultural origin; began a review of employment systems to ensure they are not discriminatory; and is expanding recruitment efforts to reach visible minority candidates.

EDC portrays Canada's diversity in its publications; encourages visible minority employees to identify themselves; and monitors visible minority employee progress. EDC will show CBC's video *The Challenge of Diversity* in their lunch-time cinema program.

## EXTERNAL AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE CANADA

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) consults with ethnocultural groups to exchange information in the development of policy recommendations, in the preparation of ministerial trips abroad, and on special issues. EAITC's contributions to immigration and refugee policy value Canada's multicultural reality and requirements.

EAITC communications materials are representative of Canada's multicultural nature, and its guide to Canada includes a section on multiculturalism. EAITC promotes Canadian diversity when developing itineraries for foreign visitors; provides assistance to ethnocultural associations organizing trade events; makes use of ethnic media; and translates major announcements into 13 languages other than English and French.

EAITC continues its efforts to recruit members of minority groups and has advertised in ethnocultural communities. The Department continues to use the language skills and ethnocultural knowledge of its staff.

EAITC employees received cross-cultural and race relations awareness training, and cross-cultural communication training will be included in officer training. EAITC also plans to develop a statement of purpose on multiculturalism.

## INTERNATIONAL BOUNDARY COMMISSION

The International Boundary Commission has not implemented specific multiculturalism programs, but has stated its support for the policy.

## INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

The International Development Research Centre (IDRC) has reviewed its employment systems for systemic discrimination and is developing a data base on the linguistic and cultural skills of employees.

## THE DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE

The Department of National Defence (DND) reviewed its policies and programs and made changes to reflect the spirit of the multiculturalism policy. DND increased awareness by providing cross-cultural and race relations awareness training and uses its documentary film *Keeping An Open Mind* in training sessions.

DND encouraged visible minority employees to identify themselves; conducted a survey on the ethnocultural composition of the Canadian Forces (CF) Regular Force; and plans to survey the ethnocultural composition of the CF Reserve Force. DND maintains an inventory of CF members' linguistic profiles; recognizes the dress requirements of the Sikh religion; and has become more aware of the requirements of personnel's religious commitments.

DND reviewed its communications materials to ensure our multicultural society is fairly represented. Their departmental newsletter will carry an article on the *Canadian Multiculturalism Act*.

DND plans to make all personnel aware of the multiculturalism policy and its application; implement a summer student employment program for members of visible minority groups; conduct recruitment advertising in the ethnic media; and research the impact of this advertising.

## PETRO-CANADA INTERNATIONAL ASSISTANCE CORPORATION

Petro-Canada International Assistance Corporation (PCIAC) is a wholly-owned subsidiary of Petro-Canada Inc. and is guided by Petro-Canada's policies in the area of multiculturalism.

### GOVERNMENT OPERATIONS

Federal institutions responsible for managing various aspects of the government's overall programs and facilities have a special leadership role to play in implementing multiculturalism. Many of these institutions touch on the operations of all other federal organizations: some have policy responsibilities in relation to how the government does its business, some provide services throughout government, others set rules for federal institutions. In each of these responsibilities, this group of federal institutions has the capacity to influence how things are done within the government's overall operations and their example therefore can have a widespread impact.

A workforce representative of Canada's multicultural population is fundamental to ensuring that the policies and programs of federal institutions respond to and reach all Canadians. Treasury Board's Visible Minority Employment Program, for example, is designed to enhance employment and advancement opportunities by providing additional personnel resources to managers to facilitate the hiring of visible minorities. The Office of the Comptroller General carries out two programs with the Public Service Commission to recruit university graduates and provide a year of training, counselling, and supervised development to selected candidates. While open to all Canadians these programs are responsive to government priorities.

With a view to developing a workplace that is sensitive to diversity, the Canadian Centre for Management Development, together with Multiculturalism and Citizenship Canada, developed a course on "Managing a Diverse Workforce", which it offers on an ongoing basis.

The visual and written communications materials of all federal institutions should accurately depict the diversity of the Canadian population. Treasury Board has prepared "Fair Communications Guidelines" as part of the Government Communications Policy. Building on this, the Department of Supply and Services prepared and distributes a useful booklet entitled *An Open Mind: an Employee's Guide to Fair and Representative Depiction*.

Federal institutions in this group have the opportunity and responsibility to play an exemplary role for other institutions, both inside and outside of government, in giving concrete expression to the principles of Canada's multiculturalism policy.

## CANADA LANDS COMPANY

The Canada Lands Company will be reporting through Public Works Canada.

## CANADA LANDS COMPANY (MIRABEL) LIMITED

Canada Lands Company (Mirabel) Limited did not take any specific action to implement multiculturalism as their mandate will be complete on March 31, 1991.

## CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The Canadian Centre for Management Development (CCMD), as mentioned above, offers sessions on "Managing a Diverse Workforce" in English and French as part of its ongoing curriculum; hosted an Armchair Session discussion on the changing reality of Canadian society; and will develop human resource management courses in support of multiculturalism.

## CANADIAN GENERAL STANDARDS BOARD

The Canadian General Standards Board will be reporting its activities to support the multiculturalism policy through the Department of Supply and Services.

## DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED

Defence Construction (1951) Limited has not taken any specific action to implement the multiculturalism policy, but has stated its support of the policy. Defence Construction has made preliminary contact with Multiculturalism and Citizenship Canada to explore ways of implementing the policy within its mandate.

## FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS OFFICE

The Federal-Provincial Relations Office shares management services with the Privy Council Office, and its report is therefore included with that of the Privy Council Office.

## OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA

The Office of the Auditor General of Canada supports the *Canadian Multiculturalism Act* and plans to establish a sub-committee responsible for the promotion of multiculturalism.

## OFFICE OF THE COMPTROLLER GENERAL

The Office of the Comptroller General (OCG) participated in March 21 activities; distributed the government's *Fair Communications Practices*; reflects Canadian diversity in communications materials and training activities; encourages visible minority employees to identify themselves; and consults individually with those who do so on employment equity related issues. The OCG maintains and uses inventories for referral of target group candidates, and pays particular



attention to employment equity policies in administering its two recruitment programs, the Financial Officer Recruitment and Development Program (FORD) and the Internal Audit Recruitment and Development Program (IARD).

## OFFICES OF THE INFORMATION AND PRIVACY COMMISSIONERS

The Commissioners look for opportunities to participate in seminars and conferences organized by ethnocultural and visible minority groups.

## OFFICIAL RESIDENCES COUNCIL

The Official Residences Council has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## OLD PORT OF MONTRÉAL CORPORATION INC.

When hiring university students for information and reception services, the Corporation sought people from a variety of minority ethnocultural groups who could communicate not only in English and French but in other languages as well. As a result, employees offered services in German, Arabic, Chinese, Spanish, Italian and Japanese.

The Corporation included in the programming for the Old Port of Montréal a variety of events highlighting different cultural traditions.

## PRIVY COUNCIL OFFICE

The Privy Council Office and the Federal-Provincial Relations Office undertook the following activities: competition and staffing processes were reviewed to ensure that they are not discriminatory; a revised policy on harassment was issued; and a specific request was made to the Career Oriented Summer Employment Program (COSEP) to forward résumés of students who identified themselves as visible minorities.

The two Offices will distribute a copy of the government's multiculturalism policy to all employees; they will give special attention to the recruitment of visible minorities and will work to develop a career planning system which will incorporate the needs of all groups, including visible minorities.

## PUBLIC SERVICE COMMISSION

The Public Service Commission (PSC) made available to government departments two training modules related to the employment of visible minorities: an information symposium for managers and a module to introduce new visible minority employees to the Public Service.

In 1989, the PSC implemented the Employment Equity Exclusion Approval Order, which facilitates the appointment of persons from outside the Public Service to allow them to participate in special programs. During this period, 117 people, of which 54.7 per cent were women, were appointed to positions under the Visible Minority Employment Program. This Program provides departments with resources to encourage them to recruit members of visible minority groups.

In 1989, the PSC produced a video and a poster that depicted Canada's diverse population as part of its post-secondary recruitment campaign; and employment equity was the main theme of one issue of the government magazine *Dialogue*, published by the PSC.

The PSC continued to provide the Treasury Board Secretariat with analyses of market availability of employment-equity-designated groups. The Commission also maintains for the Treasury Board Secretariat a database of information on employment equity target groups in the Public Service.

In 1990/91, the PSC will continue to offer workshops on cross-cultural relations awareness and attitude training for public service managers. In addition, it will undertake research to develop courses on cultural diversity and multiculturalism.

## **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**

The Public Service Staff Relations Board plans to develop a statement of purpose on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act*. A questionnaire will be included with this statement asking employees to identify their ethnic origin, linguistic skills and cultural knowledge. The Board is planning information sessions on multiculturalism and will include these sessions in employee orientation programs.

## **THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS**

Public Works Canada (PWC) reviewed its employment systems and will develop an action plan based on this review; provides cross-cultural awareness training to managers and supervisors; participated in March 21 activities; and permanently displays posters on cross-cultural awareness and race relations. PWC encouraged visible minority employees to identify themselves; distributed the Government's *Fair Communications Practices*; and ensures the representation of minority groups in photographic and video presentations. PWC gives consideration to special language and cultural requirements at public hearings.

Discussions between PWC and Treasury Board regarding the use of languages other than English and French on signage are under way. PWC may provide a forum for the federal government to act as a sponsor to incorporate multicultural themes and awareness programs at international conferences.

## STATISTICS CANADA

Statistics Canada initiated an action plan to address awareness at all levels of management; holds information and awareness sessions; published articles on multiculturalism in their employee newsletter; distributed data on the ethnic origins of Canadians; and ensures publications reflect Canada's cultural diversity.

Statistics Canada consulted with ethnocultural groups on the content of the 1991 Census. Communication materials for the 1991 Census will reflect cultural diversity and some materials will be prepared for specific ethnocultural groups. Brochures will be available in several languages and telephone assistance programs during the Census will be offered in up to 47 languages. Census questions will also be translated into 30 languages other than English and French.

## THE DEPARTMENT OF SUPPLY AND SERVICES

Supply and Services Canada (SSC) distributed information, presented educational videos, published an employee's guide and participated in national awareness days to increase awareness of Canadian diversity. SSC published *An Open Mind*, a guide to removing barriers in written communications, and distributed it to all staff.

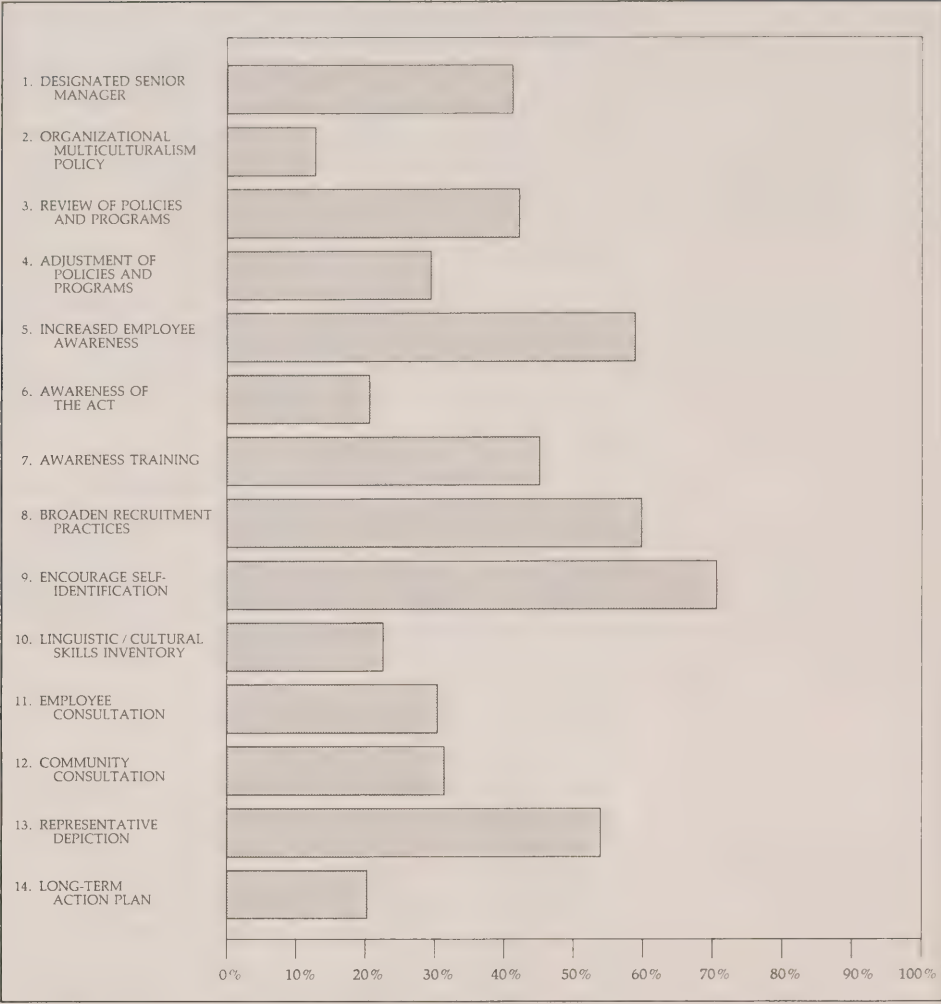
SSC encourages ethnocultural and visible minority candidates to apply for employment. The Atlantic Directorate formed a team to identify ways of increasing representation of visible minority groups. SSC encourages new visible minority employees to identify themselves; and consults with ethnocultural and visible minority employees on an ad hoc basis. SSC plans to develop a handbook for managers on managing diversity.

## TREASURY BOARD SECRETARIAT

The Treasury Board Secretariat (TBS) increased awareness of Canada's multicultural reality by participating in March 21 activities; organizing cross-cultural and race relations awareness and training sessions; and attending conferences and seminars on employment issues for members of visible minority groups. The President's Advisory Committee on the Employment of Visible Minorities in the Public Service continued to meet in 1989/90. TBS is considering mandatory attendance at awareness sessions for management and supervisors with an open invitation to all staff.

In addition, TBS ensures communications materials are representative of Canadian society, and produced the guidelines to the Fair Communications Practices section of the Government Communications Policy. Treasury Board also presented new "Employment Equity Awards", with the award for the most progress in the employment of members of visible minority groups going to Revenue Canada (Customs and Excise). TBS maintains the responsibility for establishing policy and guidelines, and coordinating program implementation of Employment Equity in Crown corporations.

MULTICULTURALISM IN  
FEDERAL INSTITUTIONS



This graph is a snapshot of the overall implementation of the multiculturalism policy in the 137 federal institutions that provided input to this report, as determined through an informal survey of departments and agencies. The survey was based on 14 questions (see opposite page) prepared by the Multiculturalism Secretariat. These questions were designed to reflect generally important first steps; they are not an exhaustive list of measures which are or could be taken by federal institutions in response to their obligations under the Act.



## MULTICULTURALISM IN FEDERAL INSTITUTIONS

1. Has your organization designated a senior manager formally responsible for day-to-day implementation of the multiculturalism policy in your federal institution?
2. Has your organization developed and articulated a statement of purpose or vision with regard to the multiculturalism policy within your federal institution?
3. Has your institution begun a process of reviewing existing policies and programs in light of the multiculturalism policy?
4. If such a process has begun, have any adjustments been made to policies or programs in light of that review?
5. Have steps been taken in your organization to increase awareness among all staff members of Canada's multicultural reality?
6. Have steps been taken in your organization to ensure that employees are aware of the six responsibilities all federal institutions have to implement the policy?
7. Has your institution provided cross-cultural and race relations awareness and training for employees, or sessions on managing diversity, either by providing such training in-house or enrolling employees in courses offered by others?
8. Has your institution taken steps to actively encourage ethnocultural and visible minorities to apply for employment?
9. Has your institution taken steps to encourage visible minority employees to identify themselves for the purposes of Employment Equity programs?
10. Does your organization have an up-to-date useful inventory of the linguistic skills and ethnocultural knowledge and understanding of employees?
11. Has your institution consulted with visible and ethnocultural minority employees to determine what their specific concerns are?
12. Has your institution established a consultative process with ethnocultural and visible minority groups to ensure that their viewpoints are specifically included in the development and implementation of policies and programs?
13. Has your institution taken steps to ensure that all communications materials (publications, audio-visual material, films, posters, etc.) fairly represent Canada's multicultural reality?
14. Has your organization developed a long-term action plan on the implementation of multiculturalism, which includes monitoring and evaluation?



## FEDERAL INSTITUTIONS, BY CATEGORY

## JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

Canadian Human Rights Commission  
Canadian Security Intelligence Service  
Correctional Service Canada  
Justice, Department of  
Law Reform Commission of Canada  
National Parole Board  
Office of the Correctional Investigator  
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs  
Royal Canadian Mounted Police  
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee  
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission  
Security Intelligence Review Committee  
Solicitor General, Department of the

## ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture, Department of  
Atlantic Canada Opportunities Agency  
Atlantic Pilotage Authority  
Atomic Energy of Canada Limited  
Bank of Canada  
Board of Arbitration and Review Tribunal  
Canada Deposit Insurance Corporation  
Canada Development Investment Corporation  
Canada Harbour Place Corporation  
Canada Labour Relations Board  
Canada Ports Corporation  
Canada Post Corporation  
Canadian Dairy Commission  
Canadian Egg Marketing Agency  
Canadian Grains Commission  
Canadian Livestock Feed Board  
Canadian National Railway  
Canadian Patents and Development Ltd.  
Canadian Saltfish Corporation  
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board  
(formerly the Canadian Aviation Safety Board)  
Canadian Wheat Board, The  
Cape Breton Development Corporation  
Civil Aviation Tribunal  
Consumer and Corporate Affairs, Department of  
Economic Council of Canada  
Energy, Mines and Resources, Department of  
Enterprise Cape Breton  
Environment, Department of the  
Farm Credit Corporation  
Federal Business Development Bank

## ECONOMIC AFFAIRS (cont.)

Federal Environmental Assessment Review Office  
Finance, Department of  
Fisheries and Oceans, Department of  
Fisheries Prices Support Board  
Forestry Canada  
Freshwater Fish Marketing Corporation  
Grain Transportation Agency  
Great Lakes Pilotage Authority  
Halifax Port Corporation  
Hazardous Materials Information Review Commission  
Industry, Science and Technology, Department of  
Investment Canada  
Laurentian Pilotage Authority  
Marine Atlantic Inc.  
Montreal Port Corporation  
National Energy Board  
National Research Council of Canada  
National Revenue (Custom and Excise), Department of  
National Revenue (Taxation), Department of  
National Transportation Agency  
Natural Sciences and Engineering Research Council  
Office of Privatization and Regulatory Affairs  
Office of the Superintendent of Bankruptcy  
Office of the Superintendent of Financial Institutions  
Pacific Pilotage Authority  
Petro-Canada Inc.  
Petroleum Monitoring Agency  
Port of Québec Corporation  
Prairie Farm Rehabilitation Administration  
Prince Rupert Port Corporation  
Restrictive Trade Practices Commission  
Royal Canadian Mint  
Saint John Port Corporation  
Science Council of Canada  
Ship-Source Oil Pollution Fund  
St. John's Port Corporation  
St. Lawrence Seaway Authority, The  
Standards Council of Canada  
Transport, Department of  
Vancouver Port Corporation  
VIA Rail Canada Inc.  
Western Economic Diversification, Department of  
Western Grain Stabilization Administration

## CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

Canada Council  
Canadian Broadcasting Corporation  
Canadian Cultural Property Export Review Board



## **CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY (cont.)**

Canadian Museum of Civilization  
Canadian Museum of Nature  
Canadian Permanent Committee on Geographical Names  
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission  
Communications, Department of  
Copyright Board  
Harbourfront Corporation  
National Archives of Canada  
National Arts Centre  
National Battlefields Commission, The  
National Capital Commission  
National Film Board of Canada  
National Gallery of Canada  
National Library of Canada  
National Museum of Science and Technology  
Office of the Commissioner of Official Languages  
Secretary of State, Department of the  
Telefilm Canada

## **HEALTH AND SOCIAL POLICY**

Bureau of Pensions Advocates  
Canada Mortgage and Housing Corporation  
Canadian Advisory Council on the Status of Women  
Canadian Centre for Occupational Health and Safety  
Canadian Pension Commission  
Emergency Preparedness Canada  
Employment and Immigration, Department of  
Immigration and Refugee Board  
Indian Affairs and Northern Development, Department of  
Labour, Department of  
Medical Research Council of Canada  
Merchant Seaman Compensation Board  
National Council of Welfare  
National Health and Welfare, Department of  
Office of the Coordinator, Status of Women  
Patented Medicine Prices Review Board  
Social Sciences and Humanities Research Council  
Vanier Institute of the Family  
Veterans Affairs, Department of  
Veterans Appeal Board

## **INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY**

Canadian Commercial Corporation  
Canadian Institute for International Peace and Security  
Canadian International Development Agency  
Canadian International Trade Tribunal

## INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY (cont.)

Export Development Corporation  
External Affairs and International Trade Canada  
Foreign Claims Commission  
International Boundary Commission  
International Centre for Ocean Development  
International Development Research Centre  
National Defence, Department of  
Petro-Canada International Assistance Corporation

## GOVERNMENT OPERATIONS

Canada Lands Company  
Canada Lands Company (Mirabel) Ltd.  
Canadian Centre for Management Development  
Canadian General Standards Board  
Defence Construction (1951) Inc.  
Federal-Provincial Relations Office  
Office of the Auditor General of Canada  
Office of the Chief Electoral Officer  
Office of the Comptroller General  
Office of the Information and Privacy Commissioners  
Official Residences Council  
Old Port of Montréal Corporation Inc.  
Privy Council Office  
Public Service Commission  
Public Service Staff Relations Board  
Public Works, Department of  
Statistics Canada  
Supply and Services, Department of  
Treasury Board Secretariat







COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE  
ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

Affaires extérieures et commerce extérieur Canada  
Agence canadienne de développement international  
Centre de recherches pour le développement international  
Centre du développement international de l'océan  
Commission de la frontière internationale  
Commission des réclamations étrangères  
Corporation commerciale canadienne  
Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale  
Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales  
Ministère de la Défense nationale  
Société pour l'expansion des exportations  
Tribunal canadien du commerce extérieur

OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

Bureau des relations fédérales-provinciales  
Bureau du conseil privé  
Bureau du contrôleur général du Canada  
Bureau du Directeur général des élections  
Bureau du vérificateur général du Canada  
Centre canadien de gestion  
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada  
Commission de la Fonction publique  
Commission des relations de travail dans la Fonction publique  
Conseil des résidences officielles  
Construction de Défense (1951) Ltée  
Ministère des Approvisionnementnements et Services  
Ministère des Travaux publics  
Office des normes générales du Canada  
Secrétariat du Conseil du Trésor  
Société du Vieux-Port de Montréal Ltée  
Société immobilière du Canada  
Société immobilière du Canada (Mirabel) Ltée  
Statistique Canada

Archives nationales du Canada  
Bibliothèque nationale du Canada  
Comité permanent canadien des noms géographiques  
Commissariat aux langues officielles  
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels  
Commission de la Capitale nationale  
Commission des champs de bataille nationaux  
Commission du droit d'auteur  
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes  
Conseil des arts du Canada  
Corporation du centre national des arts  
Ministère des Communications  
Musée canadien de la nature  
Musée canadien des civilisations  
Musée des Beaux-arts du Canada  
Musée national des sciences et de la technologie  
Office national du film  
Secrétariat d'Etat du Canada  
Société Harbourofront  
Société Radio-Canada  
Téléfilm Canada

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme  
Bureau de services juridiques des pensions  
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail  
Commission canadienne des pensions  
Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada  
Commission de l'immigration et du statut de réfugié  
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme  
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada  
Conseil de recherches médicales du Canada  
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés  
Conseil national du Bien-être  
Institut Vanier de la famille, L'  
Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social  
Ministère de l'Emploi et de l'Immigration  
Ministère des affaires indiennes et du Nord canadien  
Ministère des anciens combattants  
Ministère du Travail  
Protection civile Canada  
Société canadienne d'hypothèques et de logement  
Tribunal d'appel des anciens combattants

AFFAIRES ÉCONOMIQUES (suite)

Conseil canadien des relations du travail  
 Conseil d'arbitrage et commission de révision  
 Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses  
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
 Conseil des sciences du Canada  
 Conseil économique du Canada  
 Conseil national de recherches du Canada  
 Corporation de développement des investissements du Canada  
 Corporation Place du Havre Canada  
 Énergie atomique du Canada Ltée  
 Forêts Canada  
 Investissement Canada  
 Marine Atlantique S.C.C.  
 Ministère de l'Agriculture  
 Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources  
 Ministère de l'Environnement  
 Ministère de l'Industrie, des sciences et de la Technologie  
 Ministère de la Consommation et des Corporations  
 Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest  
 Ministère des Finances  
 Ministère des Pêches et des Océans  
 Ministère des Transports  
 Ministère du Revenu national (Douanes et Accise)  
 Ministère du Revenu national (Impôt)  
 Monnaie royale canadienne  
 Office canadien de commercialisation des œufs  
 Office canadien des provenances  
 Office canadien du poisson salé  
 Office de commercialisation du poisson d'eau douce  
 Office des prix des produits de la pêche  
 Office du transport du grain  
 Office national de l'énergie  
 Office national des transports du Canada  
 Pétro-Canada  
 Société canadienne des brevets et d'exploitation Ltée  
 Société canadienne des ports  
 Société canadienne des Postes  
 Société d'assurance-dépôts du Canada  
 Société de développement du Cap Breton  
 Société du crédit agricole  
 Société du port de Halifax  
 Société du port de Montréal  
 Société du port de Prince Rupert  
 Société du port de Québec  
 Société du port de Saint John  
 Société du port de St. John's  
 Société du port de Vancouver  
 Tribunal de l'aviation civile  
 VIA Rail Canada

INSTITUTIONS FÉDÉRALES,  
PAR CATÉGORIES

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

Bureau de l'enquêteur correctionnel Canada  
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale  
Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité  
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada  
Commission canadienne des droits de la personne  
Commission de réforme du droit du Canada  
Commission des plaintes du public contre la GRC  
Commission nationale des libérations conditionnelles  
Gendarmerie royale du Canada  
Ministère de la Justice  
Ministère du Solliciteur général  
Service canadien du renseignement de sécurité  
Service correctionnel Canada

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent  
Administration de pilotage de l'Atlantique  
Administration de pilotage des Grands Lacs  
Administration de pilotage des Laurentides  
Administration de pilotage du Pacifique  
Administration du rétablissement agricole des Prairies  
Agence de promotion économique du Canada Atlantique  
Agence de surveillance du secteur pétrolier  
Banque du Canada  
Banque fédérale de développement  
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports  
(ancien Bureau canadien de la sécurité aérienne)  
Bureau de privatisation et affaires réglementaires  
Bureau du surintendant des faillites  
Bureau du surintendant des institutions financières  
Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales  
Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution  
Commission canadienne du blé  
Commission canadienne du lait  
Commission canadienne des grains  
Commission sur les pratiques restrictives du commerce du Canada  
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada  
Conseil canadien des normes

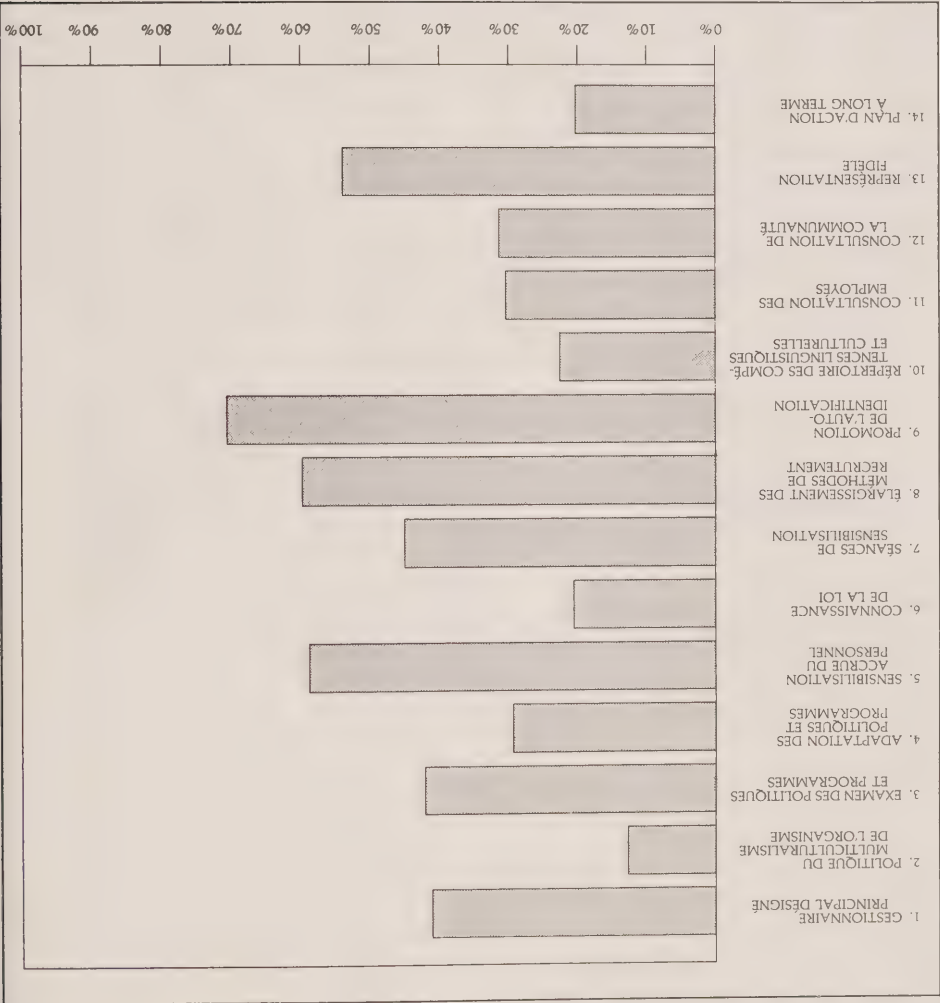




## LES QUESTIONS

1. Votre organisme a-t-il chargé officiellement un cadre supérieur de l'application au jour le jour de la politique du multiculturalisme dans votre gouvernement fédéral?
2. Votre organisme a-t-il élaboré un énoncé de principe ou un document d'orientation bien articulé au sujet de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?
3. Votre établissement a-t-il entamé la révision de ses politiques et programmes actuels à la lumière de la politique du multiculturalisme?
4. Votre organisme a-t-il pris des mesures pour mieux sensibiliser tous les membres de votre personnel à la réalité multiculturelle du Canada?
5. Votre organisme a-t-il fait le nécessaire pour renseigner ses employés sur les six responsabilités qui incombent à tous les établissements fédéraux relativement à l'application de la politique?
6. Votre établissement a-t-il offert à ses employés la chance de suivre des cours de sensibilisation et de formation dans le domaine des relations raciales et interculturelles, ou des ateliers sur la gestion de la diversité, soit en leur offrant cette formation intra-muros, soit en les inscrivant à des cours dispensés ailleurs?
7. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois?
8. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des minorités visibles à s'identifier aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?
9. Votre organisme dispose-t-il d'un répertoire à jour et utile sur les aptitudes linguistiques des employés et sur leur connaissance et leur compréhension des milieux ethnoculturels?
10. Votre établissement a-t-il consulté ses employés qui appartiennent à des minorités visibles et ethnoculturelles pour connaître leurs besoins particuliers ou leurs aspirations particulières?
11. Avez-vous fait circuler au sein de votre organisme une copie de la section sur les justes pratiques de communication de la Politique des communications du gouvernement?
12. Votre établissement a-t-il veillé à ce que tous ses documents de communication (publications, documents audio-visuels, films, affiches, etc.) présentent de façon juste la réalité multiculturelle du Canada?
13. Votre établissement a-t-il établi un mécanisme de consultation avec les groupes ethnoculturels et des minorités visibles pour que l'on tienne expressément compte de leur point de vue dans l'élaboration et la mise en œuvre de vos politiques et de vos programmes?
14. Votre organisme a-t-il dressé un plan d'action à long terme pour l'application de la politique du multiculturalisme, avec mécanisme de contrôle et d'évaluation?

# ANNEXE I LE MULTICULTURALISME DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES



Ce graphique constitue un instantané de la mise en application de la politique du multiculturalisme dans les 137 institutions fédérales ayant fourni des données aux fins du présent rapport dans le cadre d'une enquête sans caractère officiel menée auprès des ministères et organismes. Cette enquête était fondée sur 14 questions (voir la page ci-contre) préparées par le Secrétariat au Multiculturalisme portant sur les premières étapes reconnues comme importantes; elles ne constituent cependant pas une liste exhaustive des mesures que prennent ou que pourraient prendre les institutions dans le cadre de leurs obligations en vertu de la Loi.

riat songe à rendre obligatoire la participation aux ateliers de sensibilisation pour les cadres et les superviseurs et à y inviter tout le personnel.

En outre, le Secréariat s'assure que ses documents d'information sont représentatifs de la société canadienne et il a rédigé les lignes directrices sur les pratiques de communication justes dans le cadre de la politique en matière de communautés du gouvernement. Le Conseil du Trésor a également remis de nouvelles distinctions pour l'équité en matière d'emploi; le prix soulignant les plus grands progrès au chapitre de l'embauche de membres de minorités visibles est allé à Revenu Canada (Douanes et Accise). Le Secréariat conserve la responsabilité d'établir la politique et les lignes directrices ainsi que de coordonner l'implantation du programme d'équité en matière d'emploi au sein des sociétés d'Etat.

## SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.

Lorsqu'elle embauche des étudiants de niveau universitaire pour ses services d'information et d'accueil, la Société recherche des personnes provenant de divers groupes ethnoculturels qui sont en mesure de communiquer non seulement en français et en anglais mais aussi dans d'autres langues. Les employés ont donc pu offrir des services en allemand, en arabe, en chinois, en espagnol, en italien et en japonais.

La Société a inclus dans la programmation du Vieux-Port de Montréal divers événements mettant en lumière différentes traditions culturelles.

## SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA

La Société immobilière du Canada soumettra son rapport par l'entremise de Travaux publics Canada.

## SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA (MIRABEL) LIMITÉE

La Société immobilière du Canada (Mirabel) Limitée n'a pas adopté de mesures particulières sur le multiculturelisme, car son mandat prend fin le 31 mars 1991.

## STATISTIQUE CANADA

Statistique Canada a adopté un plan d'action pour traiter de la sensibilisation à tous les niveaux de gestion; il tient des ateliers d'information et de sensibilisation; il a publié des articles sur le multiculturelisme dans son bulletin des employés; il a distribué des données sur les origines ethniques des Canadiens, et il s'assure que ses publications reflètent la diversité culturelle du Canada.

Statistique Canada a consulté les groupes ethnoculturels sur le contenu du recensement de 1991. Les documents d'information pour le recensement de 1991 refléteront la diversité culturelle et certains documents seront préparés à l'intention de groupes ethnoculturels particuliers. Des dépliantes seront disponibles dans plusieurs langues et les programmes d'assistance téléphonique pendant le recensement seront offerts dans 47 langues. Les questions du recensement seront traduites en 30 langues non officielles.



MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES

Le ministère des Approvisionnementnements et Services a distribué de l'information, présente des vidéos éducatifs, publié un guide des employés et participé aux journées nationales de sensibilisation à la diversité canadienne. Le ministère a publié *L'esprit ouvert*, un guide visant à abolir les barrières dans les communications écrites et il l'a distribué à tout son personnel.

Le ministère invite les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois. La direction générale de la région de l'Atlantique a formé une équipe chargée de trouver les moyens d'accroître la représentation des minorités visibles. Le ministère invite ses nouveaux employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et consulte les employés des groupes ethnoculturels et des minorités visibles au besoin. Le ministère prévoit rédiger un manuel sur la gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires.

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS

Travaux publics Canada a fait l'examen de son processus d'embauche et établira un plan d'action fondé sur cet examen; il offre des ateliers de sensibilisation aux gestionnaires et aux superviseurs; il a participé aux activités du 21 mars, et il présente en permanence des affiches sur la sensibilisation aux relations interculturelles et interethniques. Travaux publics Canada invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre; il a distribué les lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes et il assure la représentation des groupes minoritaires dans ses présentations photographiques et ses vidéos. Travaux publics Canada tient compte des exigences linguistiques et culturelles particulières lors des audiences publiques.

Des discussions sont en cours entre Travaux publics Canada et le Conseil du Trésor sur l'utilisation de langues non officielles dans la signalisation. Travaux publics Canada pourrait servir de plate-forme au gouvernement fédéral en vue de parrainer l'inclusion de questions portant sur le multiculturalisme et de programmes de sensibilisation dans des conférences internationales.

OFFICE DES NORMES GÉNÉRALES DU CANADA

L'Office des normes générales du Canada fera état de ses activités pour soutenir la politique en matière de multiculturalisme par l'entremise du ministère des Approvisionnementnements et Services.

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a accru la sensibilisation à la réalité multiculturelle du Canada en participant aux activités du 21 mars; il a organisé des ateliers sur les rapports interculturels et interethniques, et il a assisté à des conférences et à des séminaires traitant de questions d'emploi des membres de minorités visibles. Le comité consultatif du président sur l'emploi des minorités visibles dans la fonction publique a continué de se rencontrer en 1989-1990. Le Secréta-

En 1989, la CFP a mis en application le Décret d'exemption concernant les programmes d'équité en matière d'emploi qui facilite la nomination de personnes de l'extérieur de la fonction publique afin qu'elles participent aux programmes de mesures spéciales. Au cours de la même période, le Programme d'emploi des membres de minorités visibles a permis de nommer 117 personnes dont 54,7 % étaient des femmes. Ce programme offre aux ministères des ressources pour les encourager à recruter des membres de minorités visibles.

La CFP a produit en 1989 un vidéo et une affiche qui tenaient compte des caractéristiques de la population canadienne dans le cadre de sa campagne de recrutement post-secondaire, et l'équité en matière d'emploi a constitué le thème principal d'un numéro de la revue gouvernementale *Dialogue*, publiée par la CFP. La CFP a continué de fournir au Secréariat du Conseil du Trésor des analyses du marché du travail sur la disponibilité des groupes désignés. La Commission administre également, pour le SCT, la base de données de la fonction publique sur les groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.

En 1990-1991, la CFP continuera d'offrir des ateliers de sensibilisation aux rapports interculturels et de formation sur les attitudes aux gestionnaires de l'administration publique fédérale. En outre, elle doit entreprendre des recherches en vue de l'élaboration de cours sur la diversité culturelle et le multiculturalisme.

## COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique prévoit réduire un énoncé d'intention sur le fonctionnement de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Un questionnaire sera joint à cet énoncé, demandant aux employés d'indiquer leur origine ethnique, leurs compétences linguistiques et leurs connaissances culturelles. La Commission est à préparer des ateliers d'information sur le multiculturalisme et inclura ces ateliers dans les programmes d'orientation des employés.

## CONSEIL DES RÉSIDENCES OFFICIELLES

Le Conseil des résidences officielles n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière.

## CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITEE

Construction de Défense (1951) Limitée n'a pas adopté de mesures particulières en vue d'appliquer la politique en matière de multiculturalisme mais a signifié son appui à cette politique. Construction de Défense a établi des contacts préliminaires avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada en vue d'étudier les possibilités d'application de la politique dans le cadre de son mandat.

au recrutement des minorités visibles, et ils travailleront à l'élaboration d'un système de planification des carrières dans lequel seront intégrés les besoins de tous les groupes y compris les minorités visibles.

BUREAU DU CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Contrôleur général du Canada a participé aux activités du 21 mars; il a distribué les lignes directrices sur les pratiques de communication justes du gouvernement; il reflète la diversité canadienne dans ses documents d'information et dans ses activités de formation; il invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre, et il consulte individuellement ceux qui s'intéressent aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Il tient à jour et utilise en outre des répertoires des candidats des groupes cibles qui lui sont référés et accorde une attention particulière à l'équité en matière d'emploi pour la gestion de ses deux programmes de recrutement, le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes (PRPVI).

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Vérificateur général du Canada appuie la Loi sur le multiculturalisme canadien et prévoit établir un sous-comité responsable de la promotion du multiculturalisme.

CENTRE CANADIEN DE GESTION

Tel que mentionné plus haut, le Centre canadien de gestion offre des ateliers sur la « Gestion d'une main-d'œuvre diversifiée » en français et en anglais sur une base régulière; il a été l'hôte d'un atelier informel sur les changements en cours au sein de la société canadienne, et il créera des cours sur la gestion des ressources humaines pour soutenir le multiculturalisme.

COMMISSARIATS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU CANADA

Les Commissaires chercheront des occasions de participer à des séminaires et à des conférences organisés par des groupes ethnoculturels et interethniques.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission de la fonction publique (CCFP) a mis à la disposition des ministères deux modules de formation sur l'emploi des membres des minorités visibles, soit un colloque d'information s'adressant aux gestionnaires et un module servant à initier les nouveaux employés membres des minorités visibles à la fonction publique.

Les deux bureaux remettront une copie de la politique gouvernementale sur le multiculturalisme à tous les employés; ils porteront une attention particulière à être adressée aux responsables du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEEAC).

Le Bureau du Conseil privé et le Bureau des relations fédérales-provinciales ont pris les mesures suivantes : les processus de concours et de dotation ont été revus afin de s'assurer qu'ils ne soient pas discriminatoires; une politique révisée sur le harcèlement a été émise, et une demande spécifique pour l'obtention de curriculum vitae d'étudiants s'étant identifiés comme membres de minorités visibles a été adressée aux responsables du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEEAC).

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Le Bureau des relations fédérales-provinciales partage ses services de gestion avec le Bureau du Conseil privé; son rapport est donc joint à celui du Bureau du Conseil privé.

BUREAU DES RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Les institutions fédérales de ce groupe ont la possibilité et la responsabilité de donner l'exemple aux autres institutions, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement, par une application concrète des principes de la politique canadienne en matière de multiculturalisme.

Les documents d'information, tant écrits que visuels, de toutes les institutions fédérales devraient refléter correctement la diversité de la population canadienne. Le Conseil du Trésor a préparé des lignes directrices sur les pratiques de communication justes dans le cadre de la politique du gouvernement en matière de communication. S'appuyant sur ce document, le ministère des Approvisionnements et Services a rédigé et distribué un livret fort utile intitulé *L'esprit ouvert : guide pour aider les membres du personnel à préparer des documents présentant tant équitablement les divers segments de notre société*.

Afin de créer un milieu de travail réceptif à la diversité, le Centre canadien de gestion, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, a préparé un cours sur la «Gestion d'une main-d'œuvre diversifiée», qu'il offre sur une base permanente.

Les Canadiens, ces programmes sont soumis aux priorités du gouvernement. de formation, d'orientation et d'apprentissage supervisé. Bien qu'ouverts à tous publique afin de recruter des diplômés des universités et de leur allouer une année que deux programmes en collaboration avec la Commission de la fonction che de membres des minorités visibles. Le Bureau du Vérificateur général appli- de ressources humaines additionnelles aux gestionnaires afin de faciliter l'embauc en vue d'accroître l'embauche et les chances d'avancement grâce à l'allocation d'emploi pour les minorités visibles du Conseil du Trésor, par exemple, est conçu fédérales soient sensibles à tous les Canadiens et les rejoignent. Le programme est essentielle afin d'assurer que les politiques et les programmes des institutions Une fonction publique représentative de la population multiculturelle du Canada



Le MDN invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre; il a mené une enquête sur la composition ethnoculturelle des Forces régulières des Forces armées, et il prévoit faire de même pour les Forces de réserve. Le MDN tient un répertoire des profils linguistiques des membres des FC; il reconnaît les exigences vestimentaires des Sikhs, et il est plus réceptif aux exigences des orientations religieuses de son personnel.

Le MDN a fait l'examen de ses documents d'information pour s'assurer de la représentation équitable de la société multiculturelle du Canada. Le bulletin du ministère comprendra un article sur la Loi sur le multiculturelisme canadien.

Le MDN prévoit faire connaître la politique en matière de multiculturelisme et son application à tout le personnel; il mettra en œuvre un programme d'emploi d'été pour les étudiants appartenant à des minorités visibles; il mènera une campagne de recrutement dans les médias ethniques, et il en mesurera l'impact.

## SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations a révisé sa politique sur le harcèlement pour y ajouter des lignes directrices relatives à l'origine ethnique; elle a commencé à revoir ses politiques d'embauche afin de s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires, et elle accroît ses efforts de recrutement pour rejoindre des candidats appartenant à des minorités visibles.

La Société pour l'expansion des exportations reflète la diversité canadienne dans ses publications; elle invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre, et elle surveille l'avancement des employés appartenant à des minorités visibles. La Société présentera la bande vidéo de Radio-Canada «Tous et chacun» dans le cadre de sa programmation cinématographique à l'heure du déjeuner.

## TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le Tribunal canadien du commerce extérieur n'a pas mis en œuvre de programmes particuliers sur le multiculturelisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière. Le tribunal tiendra aussi compte de la Loi sur le multiculturelisme canadien lors de l'examen de ses politiques et de ses pratiques.

Les institutions fédérales responsables de la gestion de divers aspects de l'ensemble des programmes et des installations du gouvernement ont un rôle particulier de chef de file à remplir quant à l'application du multiculturelisme. Nombre de ces institutions influencent les opérations de toutes les autres organisations fédérales : certaines ont des responsabilités quant à la politique relative à la conduite des affaires du gouvernement, d'autres fournissent des services à tout le gouvernement, d'autres encore établissent les règles qui régissent les institutions fédérales. Dans tous ces domaines de responsabilité, ce groupe d'institutions fédérales est en mesure d'influencer les procédures utilisées pour l'ensemble des opérations du gouvernement; l'exemple qu'elles donnent est donc susceptible d'avoir une large influence.

Le Centre de recherches pour le développement international a révisé ses politiques d'embauche quant à la discrimination systémique et prépare une base de données sur les compétences linguistiques et culturelles de ses employés.

COMMISSION DE LA FRONTIÈRE INTERNATIONALE

La Commission de la frontière internationale n'a pas mis en œuvre de programmes particuliers sur le multiculturelisme, bien qu'elle ait signifié son appui à la politique en la matière.

CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

La Corporation commerciale canadienne (CCC) prévoit élaborer une approche corporative du multiculturelisme; elle utilise les compétences linguistiques et culturelles des employés appartenant à des groupes ethnoculturels, et elle établira un répertoire des compétences linguistiques de ses employés. La CCC a affirmé son intention de conserver et d'accroître sa dimension multiculturelle en appuyant la Loi sur le multiculturelisme canadien.

CORPORATION PÉTRO-CANADA POUR L'ASSISTANCE INTERNATIONALE

La Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale est une filiale qui appartient entièrement à Pétro-Canada Inc. Les politiques de Pétro-Canada en matière de multiculturelisme y sont en vigueur.

INSTITUT CANADIEN POUR LA PAIX ET LA SÉCURITÉ INTERNATIONALES

L'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales fait affaire avec diverses organisations du pays, dont un grand nombre sont des groupes ethnoculturels. La loi créant l'Institut comporte une annexe répertoriant les organisations habilitées à nommer des candidats à son conseil d'administration. Quarante-trois pour cent de ces organisations sont des groupes ethnoculturels. L'Institut appuie la politique en matière de multiculturelisme et continuera d'involter tous les Canadiens à participer à l'accomplissement de son mandat.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a révisé ses politiques et ses programmes et les a modifiés pour tenir compte de l'esprit de la politique en matière de multiculturelisme. Le MDN a accru la sensibilisation en offrant des ateliers de sensibilisation aux rapports interculturels et interethniques et il utilise son film documentaire «Ouverture d'esprit» lors des séances de formation.

## AFFAIRES EXTÉRIEURES ET COMMERCE EXTÉRIEUR CANADA

À mesure que tous les pays du monde entretiennent des liens de plus en plus étroits grâce à la technologie, à la mondialisation des marchés et aux préoccupations internationales communes sur des questions comme l'environnement, le multiculturalisme de la société canadienne deviendra un atout de plus en plus important dans le cadre des relations internationales du Canada. Les institutions fédérales qui travaillent dans les domaines du commerce international, de la politique étrangère et de la politique en matière de défense ont commencé à reconnaître ce potentiel.

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur consulte les groupes ethnoculturels pour échanger de l'information, pour élaborer des recommandations sur sa politique, pour préparer les voyages ministériels à l'étranger ainsi que pour des questions particulières. L'apport du ministère à la politique sur l'immigration et les réfugiés tient compte de la réalité multiculturelle du Canada et des exigences qui en découlent.

Les documents d'information du ministère sont représentatifs de la nature multiculturelle du Canada et son guide sur le Canada comporte une section sur le multiculturalisme. Le ministère fait valoir la diversité canadienne lorsqu'il prépare des itinéraires de voyage à l'intention des visiteurs étrangers; il aide les associations ethnoculturelles qui organisent des événements commerciaux, et il utilise les médias ethniques et traduit ses principaux avis en 13 langues non officielles. Le ministère poursuit ses efforts de recrutement de membres des minorités visibles et a fait de la publicité dans les communautés ethnoculturelles. Il continue de recourir aux compétences linguistiques et aux connaissances ethnoculturelles de son personnel.

Les employés du ministère ont participé à des ateliers de sensibilisation aux rapports interculturels et interethniques, et la formation sur la communication interculturelle fera partie de la formation des fonctionnaires. Le ministère prévoit aussi élaborer un énoncé d'intention sur le multiculturalisme.

## AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a tenu des ateliers sur la gestion de la diversité et elle prévoit offrir à ses gestionnaires une formation portant sur la sensibilisation aux relations interculturelles. Le Regroupement bénéficie des minorités de l'ACDI incite à la compréhension interculturelle et s'est particulièrement intéressé à la discrimination systémique. La Direction du personnel et de l'administration soumettra au comité du président un document sur les sujets d'importance. L'ACDI prévoit élaborer une politique en matière de multiculturalisme et rédigera un guide sur l'embauche et l'avancement de membres des groupes visés par l'équité en emploi, y compris les minorités visibles, à l'intention des gestionnaires.

La SCHL a offert à ses employés des ateliers sur les relations interculturelles; elle a établi des lignes directrices en matière de communication sans stéréotypes; elle a continué d'apporter son aide à un comité consultatif interne composé d'employés qui appartiennent à des minorités visibles et elle a rendu compte de la diversité canadienne dans une importante campagne de publicité faite dans la presse écrite et à la télévision.

## TRIBUNAL D'APPEL DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Tribunal d'appel des anciens combattants s'est assuré que les postes affichés étaient exempts de biais culturels et qu'ils ne créaient pas de barrières à l'emploi. Le tribunal prévoit présenter la bande vidéo «Multiculturalisme : l'engagement dans l'ensemble du gouvernement» et fera en sorte de rendre tout son personnel plus réceptif à la politique en matière de multiculturalisme et à ses conséquences pour l'organisme.

Le Canada a toujours conservé une très bonne réputation sur la scène internationale. Les Canadiens sont fiers des réalisations de leurs institutions fédérales en vue d'améliorer les conditions de vie de chacun dans le monde.

En accordant plus d'attention à la compréhension interculturelle et aux compétences linguistiques qu'offre une population diversifiée et en tirant davantage profit de ces richesses, les institutions fédérales contribueront à accroître l'influence du Canada dans le monde diplomatique, son dynamisme dans le domaine du commerce international ainsi que sa capacité d'aider les pays en voie de développement et d'offrir des services appropriés de maintien de la paix.

Afin de demeurer compétitif dans un contexte de globalisation des marchés, le Canada a reconnu qu'il fallait faire preuve de souplesse, de compréhension et de respect à l'égard des différences lorsqu'il traitait avec ses partenaires commerciaux. Le patrimoine multiculturel du Canada lui donne une longueur d'avance sur la concurrence. C'est ce qu'illustre le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur par la stratégie de promotion commerciale «Horizon le monde», dont les éléments soulignent l'importance des compétences linguistiques et culturelles qui sont la clé de la réussite sur les marchés d'Asie et du Pacifique.

Comme dans le cas des autres institutions fédérales, la représentation des Canadiens dans les documents d'information contribue de façon importante à affirmer l'égalité de tous les Canadiens. Cette affirmation influence autant la perception qu'ont les Canadiens d'eux-mêmes que la perception qu'ont les autres des Canadiens. Dans *Communiqué*, une publication maison distribuée à plus de 20 000 employés civils, le ministère de la Défense nationale a décrit la réalité multiculturelle des Forces armées et de la société qu'elles représentent. Le ministère des Affaires extérieures a préparé un feuillet d'information sur le multiculturalisme qu'il a joint à la pochette *Voici le Canada* qu'il distribue à l'étranger.



## MINISTÈRE DU TRAVAIL

Travail Canada a organisé des activités pour souligner la journée du 21 mars, y compris des projections de bandes vidéos de « Visages du Canada » il invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et il a participé à des ateliers sur les relations interculturelles. Travail Canada a fait des appels d'offres pour l'élaboration de programmes de formation sur les relations interculturelles.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Travail Canada a participé à l'élaboration d'un projet du CTC visant à combattre le racisme au travail. Travail Canada continue d'examiner et d'identifier les publications pouvant intéresser les communautés ethnoculturelles et de les traduire dans des langues non officielles. Travail Canada a inscrit les médias ethniques sur sa liste d'envois postaux des discours et des communiqués de presse.

## PROTECTION CIVILE CANADA

Protection civile Canada (PCC) est à revoir ses pratiques d'embauche afin de s'assurer qu'il n'existe aucune barrière à l'emploi et a créé un comité des ressources humaines dont le mandat est de le conseiller sur le multiculturalisme. PCC a demandé l'aide du Secréariat au multiculturalisme pour appliquer la politique. L'organisme prévoit rédiger un énoncé de politique sur le multiculturalisme; il fournit de l'information sur cette politique à tous les membres du personnel; il fait un relevé des compétences linguistiques et culturelles. Enfin, il informera les gestionnaires des conséquences du multiculturalisme sur son mandat et apportera tous les changements requis à ses pratiques.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a financé un groupe de femmes canadiennes d'origine jamaïcaine pour une étude visant à instaurer au Canada des groupes d'entraide en habitation fondés sur l'exemple des groupes d'entraide de la Jamaïque. Elle a aussi participé au char allégorique du gouvernement du Canada pour l'édition 1989 du festival Caribana, un événement multiculturel tenu à Toronto, et elle a financé des activités pour les employés de la SCHL en vue de souligner la journée du 21 mars. La SCHL a élaboré, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, des projets d'habitation pour des communautés ethnoculturelles et elle appuie les politiques établies par les groupes ethnoculturels en matière d'habitation.

La SCHL est à mettre au point un cadre de référence pour une étude sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le secteur du logement. Elle prévoit réaliser une bande vidéo sur le multiculturalisme dans les coopératives d'habitation et elle participe à une étude financée par le *Manitoba Interfaith Immigration Council Inc.* Cette étude vise à explorer les relations entre, d'une part, les réfugiés qui reçoivent l'aide du gouvernement et, d'autre part, les propriétaires et les concierges des immeubles où ils habitent.

EIC prévoit rédiger et publier de la documentation visant à promouvoir l'embauche de membres des minorités visibles ainsi qu'une meilleure compréhension entre les groupes culturels. Le ministère prépare et offre des ateliers de sensibilisation aux relations interculturelles et interethniques destinés aux gestionnaires et il mène une expérience pilote de formation destinée aux personnel de première ligne.

EIC a créé un centre national de formation pour le personnel de l'immigration; les ateliers sur les relations interculturelles et interethniques sont des éléments clés de la formation offerte. Le ministère a élaboré un programme de vérification et d'accréditation pour les interprètes; il fournit des interprètes à toutes les étapes du processus d'immigration et il a financé des agences de services aux immigrants en matière d'interprétation et de traduction. Il a en outre introduit un service automatisé de télécommunication multilingue.

EIC a traité des événements, des publications et des articles ayant trait au multiculturalisme dans ses bulletins de nouvelles. Il a participé aux activités du 21 mars et à une journée de sensibilisation au multiculturalisme. Il a produit des documents d'information et des brochures dans diverses langues et il a établi un comité des communications ethniques. Il a inscrit dans son plan de travail la dotation d'un poste de directeur de projet pour les médias ethniques. EIC continue de financer *Canadian Scene*, un service d'information pour les médias ethniques.

## MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre; il fournit un service d'orientation de carrière aux membres des minorités visibles et il a organisé des ateliers sur les relations interculturelles au cours de l'année 1989-1990.

Le MAIN a encouragé les membres de son personnel à participer aux activités du 10 décembre et du 21 mars; il s'assure que ses documents d'information reflètent la diversité canadienne et il est en mesure de répondre aux demandes dans diverses langues autres que les langues officielles.

## MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS

Anciens combattants Canada a fait l'examen de ses politiques et de ses programmes afin de s'assurer que ces derniers respectent l'esprit et la lettre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*; il reflète la diversité canadienne dans ses documents d'information; il a publié un article sur le multiculturalisme dans son journal des employés; il a apposé des affiches qui reflètent la réalité plurielle du Canada, et il a offert une formation sur les relations interculturelles et interraciales à ses gestionnaires.

Anciens combattants Canada prévoit distribuer la bande vidéo «Multiculturalisme : l'engagement dans l'ensemble du gouvernement» à tous ses bureaux et fera circuler un communiqué sur les responsabilités des Affaires des anciens combattants en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Santé et Bien-être social Canada a fourni plus de 600 000 \$ pour évaluer les questions multiculturelles liées à la santé et pour financer des projets et des organisations multiculturelles. La prise en considération des besoins des communautés ethnoculturelles et la consultation de ces communautés demeurent des facteurs importants de l'élaboration des programmes et de l'implantation des services. Santé et Bien-être social encourage l'utilisation de variables culturelles dans les études des facteurs de risques et a rédigé un manuel de formation pour aider les travailleurs en garde et les enseignants qui œuvrent dans des milieux multiculturels.

Une trousse de référence sur la violence faite aux immigrants, aux autochtones et aux femmes appartenant aux groupes minoritaires au Canada a été préparée. Des documents de référence sur la prévention de la violence familiale seront préparés à l'intention des groupes multiculturels. Santé et Bien-être social a également financé un projet pilote destiné aux enfants hispanophones témoins de violence familiale.

Les activités de suivi relatives au Rapport du groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada comprennent un atelier d'experts en vue d'établir des priorités de recherche en matière de santé mentale interculturelle, une étude de faisabilité sur la création de centres d'excellence, ainsi que l'échange d'informations et la formation.

Santé et Bien-être social publie dans les médias ethniques, il reflète la diversité canadienne dans ses publications et il fournit des fonds aux organisations de santé bénévoles afin de faire traduire les documents d'information dans les langues ancestrales.

Santé et Bien-être social est à produire un rapport sur les besoins en santé des aînés appartenant aux groupes ethnoculturels. Le ministère prévoit financer un atelier sur les priorités de recherche dans le domaine de la santé dans une société multiculturelle; il distribuera un document sur les contacts pour les groupes de santé des communautés multiculturelles, et il offrira des programmes de santé cardio-vasculaire à des groupes socio-culturels. Il prépare présentement une monographie des questions multiculturelles relatives à la violence faite aux conjointes; il introduira la diversité culturelle comme variable indépendante dans la recherche sur la santé mentale, et il songe à apporter des modifications au Guide alimentaire canadien pour les groupes ethnoculturels.

## MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Emploi et Immigration Canada (EIC) a consulté des organisations des minorités visibles sur les politiques visant à éliminer les barrières à l'emploi et sur l'élaboration d'un programme de sensibilisation. EIC a formé un groupe de travail sur les groupes des minorités visibles et a rédigé un rapport sur l'amélioration des chances d'emploi et sur les programmes et la prestation de services destinés aux individus qui appartiennent aux groupes des minorités visibles. EIC a fait un inventaire des agences de placement à l'intention des membres des groupes désignés et distribuera ces renseignements aux employeurs et aux organisations nationales.



prêtes et un manuel des communications. Afin de déterminer les conséquences culturelles des décisions rendues quant aux requêtes déposées par des femmes, la Commission a fait entrer dans ses considérations leur origine socio-culturelle. La Commission utilise les compétences linguistiques et la compréhension culturelle des membres de son personnel pour dépouiller les documents dans des langues autres que le français et l'anglais et pour communiquer avec les demandeurs.

**CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME**

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme prépare actuellement une anthologie de lettres rédigées par des femmes appartenant à des minorités culturelles; le président du Conseil a prononcé nombre de discours portant sur des questions de relations interculturelles et interethniques; le personnel du Conseil a assisté à des conférences sur les femmes des minorités visibles, et une terminologie des membres des groupes ethnoculturels et minoritaires a été établie. Le Conseil informe les organisations ethnoculturelles des emplois vacants; il cible les médias ethniques et il reflète la diversité canadienne dans ses publications. Le Conseil prévoit également étudier et appliquer des politiques, des programmes et des mesures visant à soutenir le multiculturalisme et il informera le personnel de ses responsabilités dans le cadre de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

**CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA**

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) a apporté une aide financière à la Société canadienne d'études ethniques et au journal *Ethnic Studies in Canada*; il a financé des projets de recherche portant sur certains aspects du multiculturalisme, et il prépare actuellement, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, un programme et des lignes directrices en vue de financer conjointement une revue de l'état des travaux de recherches sur la société multiculturelle du Canada.

**CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA**

Le Conseil de recherches médicales du Canada n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

**CONSEIL D'EXAMEN DU PRIX DES MÉDICAMENTS BREVETÉS**

Le Conseil est une agence quasi-judiciaire de petite taille dont le mandat est de réglementer l'industrie pharmaceutique des médicaments brevetés au Canada. Le Conseil a encouragé la sensibilisation à la politique en matière de multiculturalisme en remettant aux employés un dépliant sur le multiculturalisme et en installant des affiches appropriées. Il a également pris les mesures nécessaires pour assurer que ses documents d'information reflètent bien la diversité canadienne.



Le Bureau des services juridiques des pensions dépose son rapport par l'entremise du ministère des Anciens combattants.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail fournit de l'information dans des langues autres que le français et l'anglais et a distribué « Une question d'équilibre » à tous les gestionnaires. Le Centre prévoit rédiger un énoncé d'intention sur le multiculturalisme; il a désigné un cadre supérieur comme responsable de l'application de la politique; il encourage les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois; il discute de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* avec tous les membres du personnel et il fait un relevé des compétences linguistiques et culturelles des membres de son personnel.

COMMISSION CANADIENNE DES PENSIONS

La Commission canadienne des pensions dépose son rapport par l'entremise du ministère des Anciens combattants.

COMMISSION D'INDEMNISATION DES MARINS MARCHANDS DU CANADA

La Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada, qui est composée de trois membres à temps partiel, n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'elle ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié invite les membres des minorités visibles à postuler des emplois. Quarante pour cent des membres nommés à la Commission proviennent de communautés ethnoculturelles. La Commission invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre. Elle reflète la diversité canadienne dans ses publications et elle fournit de la documentation en espagnol, en français et en anglais.

La Commission consulte les groupes ethnoculturels et les médias; elle examine régulièrement la presse ethnique pour prendre connaissance de la couverture qui y est faite des questions relatives aux réfugiés. Le président a rencontré les membres de la presse ethnique pour les informer des activités de la Commission. La Commission est à mettre au point un atelier de sensibilisation aux relations interculturelles; elle fournit la Bible, le Coran et la Torah aux demandeurs du statut de réfugié pour leur assermentation. Elle assurera des services d'interprétation de haute qualité en établissant un programme d'accréditation des inter-

à bâtir un pays solide et attentif aux besoins de ses citoyens, un pays exempt de discrimination et où chacun a des chances équitables de donner et de recevoir.

Il est essentiel que ces institutions fédérales prennent les mesures qui s'imposent pour abolir les barrières qui entravent l'accès universel aux services; qu'elles rendent des services plus appropriés et plus réceptifs aux réalités culturelles; qu'elles recueillent les données nécessaires pour élaborer des programmes efficaces et, de manière générale, qu'elles prennent les dispositions nécessaires pour assurer que tous les Canadiens participent pleinement à la vie du pays.

Dans ce domaine, les initiatives vont d'activités de très large portée de la part de ministères importants comme Emploi et Immigration Canada et Santé et Bien-être social Canada jusqu'aux actions plus locales. Un exemple du premier cas est le suivi du Rapport du groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada. Plusieurs ministères et organismes, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial, ont participé à cette recherche.

Les initiatives au niveau local ont des répercussions immédiates sur la vie des Canadiens. Par exemple, la division de Vancouver de la Société canadienne d'hypothèques et de logement a établi une banque linguistique; sept membres du personnel ont offert leurs services sur une base volontaire aux clients qui veulent communiquer en italien, en ukrainien, en cantonais, en mandarin, en espagnol, en hindi ou en persan. Une affiche annonçant ces services sera placée dans le hall d'entrée de la division.

Même si les Canadiens peuvent penser de ce pays qu'il est équitable et attentif aux besoins de ses citoyens, nous n'avons pas encore réussi à créer une société qui soit toujours en mesure d'aborder les différences de manière positive et d'offrir des chances équitables et les mêmes services à tous. Les institutions fédérales responsables de la politique sociale et de la politique en matière de santé jouent un rôle important lorsqu'il s'agit de tendre vers une société dont les institutions reflètent la diversité de la population. Elles ont déjà marqué des points dans cette partie, et elles disposent de plans pour renforcer leurs services.

## BUREAU DE LA COORDONNATRICE, SITUATION DE LA FEMME

Condition féminine Canada a pour mandat d'identifier, d'évaluer et de fournir des données relatives aux politiques, aux programmes et aux lois du gouvernement fédéral qui touchent les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles. La coordonnatrice préside le comité interministériel sur les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles. En collaboration avec Statistique Canada et Énergie, Mines et Ressources, Condition féminine Canada a mis à jour son rapport *Les femmes au Canada* en y incluant des données sur les femmes appartenant aux minorités visibles et a produit une «carte-affiche» qui fait état de ces données. Condition féminine Canada a inscrit les groupes multiculturels sur sa liste d'envois postaux; ses publications traitent de questions comme la formation linguistique et le multiculturalisme, et l'organisme consulte régulièrement les médias pour vérifier la couverture qui est faite des minorités culturelles. Il a également financé deux projets de recherche relatifs aux immigrantes sur le marché du travail.

Les deux unités de la Société Radio-Canada responsables de la représentation dans les émissions et de l'équité en matière d'emploi ont continué la mise en œuvre de leurs plans d'action respectifs pour s'assurer que la réalité multiculturelle du Canada transparaît à la Société.

Dans la dotation, les activités reliées à la représentation comprennent des séances de sensibilisation interculturelle, la poursuite du programme de formation «First Draft» à l'intention des écrivains ethnoculturels prometteurs, des programmes pour intégrer les journalistes provenant de collectivités ethnoculturelles et la coproduction avec Pétro-Canada, l'Énergie atomique du Canada Ltée et la Société canadienne d'hypothèques et de logement du vidéo «Tous et chacun».

Les activités reliées à la représentation dans les émissions comprennent des séances de sensibilisation interculturelle à l'image de la réalité multiculturelle canadienne, des ateliers sur la représentation équitable en ondes, la participation à une conférence sur l'intégration de comédiens ethnoculturels à la programmation télévisée, la constitution d'un répertoire des comédiens ethnoculturels, le maintien d'un répertoire de comédiens issus de minorités visibles ainsi que le financement d'une analyse du contenu de la représentation équitable des minorités visibles en ondes.

Radio-Canada continue à consulter les membres des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, ses relations avec les collectivités comprennent des initiatives en matière de multiculturalisme. Le Comité mixte Radio-Canada et communauté noire de Halifax est toujours actif et un journaliste de Radio-Canada a remporté le «Prix du président» pour sa contribution à l'amélioration des relations ethniques à Halifax. Le Président de Radio-Canada a créé un groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi et la représentation afin de revoir et d'évaluer l'équité en matière d'emploi et la représentation en ondes, de recommander des changements et d'élaborer un plan d'action.

## TELEFILM CANADA

Téléfilm Canada communique avec les groupes ethnoculturels afin de susciter les demandes d'emploi. Cet organisme a révisé ses politiques en matière de ressources humaines et ses descriptions de poste afin d'éliminer les barrières à l'emploi; il invite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et il a investi dans plusieurs productions multiculturelles. Téléfilm Canada prévoit sensibiliser davantage ses gestionnaires aux questions interculturelles.

Dans les domaines de la politique sociale et de la politique en matière de santé, les institutions fédérales ont un rôle important à jouer lorsqu'il s'agit de déterminer le contexte dans lequel les Canadiens vivent quotidiennement. Ces institutions fédérales s'intéressent aux besoins les plus essentiels : d'un endroit où loger, en passant par un corps et un esprit sains, la sécurité au travail et les services de garde jusqu'à la sécurité économique des aînés. Ce sont aussi ces institutions qui aident le gouvernement à concrétiser la détermination des Canadiens



Le programme des langues officielles a appuyé divers groupes communautaires dans des activités visant à accroître la compréhension de la complémentarité des aspects bilingues et multiculturels de l'identité canadienne et il a encouragé une coopération permanente entre les organisations francophones et les groupes ethnoculturels. Le programme a fourni des fonds à des associations multiculturelles francophones de création récente tant en Alberta qu'en Ontario.

D'autres programmes du Secrétariat incitent tous les Canadiens à participer pleinement à la société : les organisateurs ont suscité la participation de groupes minoritaires aux préparatifs de la Fête du Canada; trois voyages d'échange financiers par le programme Hospitalité-Canada en 1989-1990 visaient à promouvoir la communication et la compréhension entre des jeunes provenant de divers groupes ethnoculturels et de diverses régions du pays; le Programme de participation des personnes handicapées de la région de Toronto prévoit aider le Syndicat des travailleurs accidentés à tenir des ateliers sur les modifications apportées à la législation sur les accidents du travail dans six langues autres que le français et l'anglais.

La Direction des citoyens autochtones du Secrétariat appuie les efforts des autochtones du Canada en vue de résoudre les problèmes d'ordre social, culturel, politique et économique grâce à l'aide accordée aux projets issus de la communauté et gérés par les autochtones eux-mêmes. Dans le cadre de ce programme, par exemple, le centre d'amitié autochtone canadien de Bonnyville a reçu de l'aide pour la tenue du troisième sommet annuel des aînés. Cet événement rassemble des aînés d'origine française, allemande, ukrainienne et polonaise et leur permet d'échanger dans un cadre autochtone traditionnel : le «Cercle de partage».

En 1990-1991, tous les programmes du Secrétariat continueront à apporter une aide financière et technique aux projets qui visent à promouvoir les objectifs de la politique en matière de multiculturalisme.

## SOCIÉTÉ HARBOURFRONT

La Société Harbourfront a consulté des groupes ethnoculturels et les médias ethniques pour s'assurer que ses programmes destinés au public tenaient compte des intérêts et des préoccupations de tous les groupes. La Société a distribué de l'information et des bulletins aux médias ethniques et aux centres communautaires ethnoculturels et elle a rendu compte de l'expérience multiculturelle canadienne dans ses activités culturelles et récréatives.

La Société a offert à tout son personnel des séances de sensibilisation interculturelle, créé un centre interne de ressources sur le multiculturalisme, utilisé les compétences linguistiques de ses bénévoles et tenu compte des exigences religieuses de ses employés.

La Société prévoit mettre à jour ses plans d'équité en matière d'emploi, créer un groupe consultatif sur l'expansion des méthodes de recrutement et prendre des mesures pour favoriser la sensibilisation interculturelle chez ses employés.



L'ONF a régulièrement produit des films sur la société multiculturelle canadienne et à l'intention de celle-ci. L'Office et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont publié un catalogue du matériel éducatif à contenu multiculturel, afin de maximiser la connaissance et l'utilisation des productions de l'ONF. Des films sur le multiculturelisme continueront à être produits et le catalogue de 1990-1991 compte des productions comme « Africville » (l'histoire de la relocalisation des Noirs en Nouvelle-Écosse), « CAMF » (l'histoire des jeunes Canadiens japonais durant la guerre) et « Immigrants reçus » (un film sur l'immigration au Québec). L'ONF dépeint la diversité sociale du Canada par des films et d'autres moyens de communication. Il a consulté des groupes ethnoculturels et des groupes ethniques ainsi que des membres de son personnel pour discuter de la représentation et du recrutement. Le personnel de l'ONF a participé à des conférences et à des séminaires sur les minorités visibles et poursuivra en ce sens lors de séminaires sur le multiculturelisme, les relations interethniques, la discrimination et la représentation de la diversité sociale.

## SECRÉTARIAT D'ÉTAT DU CANADA

Les activités de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada sont décrites dans la Partie II du présent rapport annuel. Cette section s'intéresse seulement aux autres éléments qui composent le Secrétariat d'État.

Le Secrétariat, en collaboration avec le Secrétariat au multiculturelisme, a élaboré et offert des ateliers de sensibilisation aux relations culturelles et raciales. Dans la région de la Capitale nationale, 183 gestionnaires ont assisté à l'un ou l'autre des neuf ateliers offerts en français et des trois ateliers offerts en anglais; ce programme se poursuivra en 1990-1991. En outre, des ateliers sur le harcèlement, y compris le harcèlement racial, ont été offerts à 882 employés de tous les niveaux dans l'ensemble du Secrétariat. En 1990-1991, le Secrétariat prévoit des ateliers approfondis de sensibilisation et de formation à l'intention des agents du développement social dans les bureaux régionaux; il prévoit aussi des consultations auprès des groupes des communautés ethnoculturelles en vue de bâtir un réseau de recrutement, et il organisera des rencontres avec des employés appartenant à des minorités visibles afin de discuter de leurs intérêts et de leurs préoccupations.

Le Programme de promotion de la femme a fourni une aide au développement et des fonds en plus de faciliter les contacts entre les groupes de femmes, qu'il s'agisse de groupes établis, ethnoculturels, d'immigrantes ou de minorités visibles. Ces efforts visaient à promouvoir une participation accrue de l'ensemble des femmes à tous les aspects de la vie canadienne et portaient sur des préoccupations spécifiques des femmes appartenant à des minorités comme l'accès à des services appropriés au plan culturel, les services de garderie, les questions relatives à la violence familiale, la participation des parents à l'éducation, la participation aux arts et les possibilités de formation et d'emploi.

Le Programme des études canadiennes a continué de distribuer, tant au Canada qu'à l'étranger, un guide de ressources intitulé *Le multiculturelisme au Canada*, qu'il avait publié en 1988.

Le Musée canadien des civilisations a élaboré une approche et des objectifs pour promouvoir la compréhension et l'appréciation du patrimoine canadien et pour renforcer l'identification du Canada à une société multiculturelle. Les expositions, programmes, spectacles et événements spéciaux prévus au Musée canadien des civilisations dépeignent la diversité canadienne, et les minorités ethnoculturelles sont consultées au cours de la planification. Par exemple, la grande exposition d'ouverture du Musée «Au-delà de la montagne d'or» a fait un survol des traditions culturelles des Canadiens d'origine chinoise.

## MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

Le Musée canadien des civilisations a établi que l'origine nationale ou ethnoculturelle, la couleur et la religion sont des motifs de distinction illégitimes. Il a tenu la compilation de son «Questionnaire d'auto-identification des employés sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi» et a tenu une «journée de recensement» au Musée; il a mis la dernière main à un système d'information sur les ressources humaines visant à rassembler des données sur les compétences ethnoculturelles et linguistiques et il offre des séances de communication interculturelle aux employés qui ont affaire au public. Le Musée élabore actuellement une politique de dotation visant à assurer un accès égal à l'emploi et il continuera à promouvoir la diversité canadienne dans ses expositions et ses programmes.

## OFFICE NATIONAL DU FILM

Le Musée des Beaux-arts du Canada a présenté les productions «Black Mother, Black Daughther» et «Older, Stronger, Wiser» de l'Office national du film; il est coproducteur de Cultures Canada, un festival multiculturel, et il offre un atelier sur les relations interculturelles à son personnel. La collection d'art contemporain du Musée reflète la diversité régionale et sociale du Canada. Le Musée fait la promotion d'expositions culturelles au sein des communautés multiculturelles avec lesquelles il collabore à la mise sur pied d'expositions et à l'enrichissement de la collection permanente.

L'Office national du film du Canada (ONF) s'efforce de disposer d'un pourcentage représentatif de travaux faits par des groupes minoritaires et des groupes ethniques. Il a mené des consultations visant à déterminer de quelle façon il peut offrir ses ressources aux minorités visibles et il s'est entendu avec le Secrétaire d'État pour confier à deux femmes la direction et la production de deux films : «Black Mother, Black Daughther» et «Older, Stronger, Wiser». L'ONF a créé les «Nouvelles initiatives en matière de film», un programme destiné à promouvoir la présence de membres de minorités visibles et de femmes autochtones dans la production de films. L'ONF a également signé un accord de trois ans avec la Filmmakers Association of Visible and Ethnic Minorities (FAVEM) pour la production de courtes pièces sur des sujets qui préoccupent les minorités ethnoculturelles et les minorités visibles.

à la présentation des programmes publics.

Le Musée canadien de la nature offre des visites guidées en six langues autres que les langues officielles à ceux qui en font la demande; il offre des visites aux collectivités ethnoculturelles et continue à les faire participer à l'élaboration et

## MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

Le ministère a abordé la question du multiculturalisme dans la nouvelle politique fédérale sur les musées et il a examiné la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il apportera des modifications à ses programmes de subventions et à ses services consultatifs, analysera un certain nombre de réalisations ethnoculturelles dans le *Canadian Arts Consumer Profile* et continuera à travailler avec Emploi et Immigration Canada à l'intégration éventuelle du système canadien de radiodiffusion.

Dans son ébauche du projet de loi C-40, *Loi concernant la radiodiffusion*, le ministère a rendu compte de la nature multiculturelle de la société canadienne dans la définition du système canadien de radiodiffusion et a proposé un mandat pour un service connexe de programmation qui rende compte des intérêts multiculturels régionaux.

Divers secteurs de programmes au ministère des Communications se sont efforcés d'atteindre les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* : plusieurs festivals multiculturels ont reçu un appui et le Réseau canadien d'information sur le patrimoine représente la diversité canadienne. Le Programme d'appui aux musées a financé plusieurs expositions itinérantes nationales qui explorent les aspects de la diversité culturelle canadienne et il a fourni une aide financière et technique pour améliorer les musées ethnoculturels et préserver leurs collections. Pour sa part, l'Institut canadien de conservation a fait l'analyse d'objets représentant plusieurs cultures différentes.

## MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS

- distribution à tous les gestionnaires par le Service des ressources humaines d'une brochure sur la discrimination;
- mise sur pied d'un groupe de travail composé de membres représentatifs du personnel et chargé d'examiner la gestion des ressources humaines, spécialement en ce qui concerne l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans la politique d'emploi;
- consultations avec les agences ethnoculturelles, destinées à les informer des postes vacants et des possibilités futures;
- implantation d'un système d'auto-identification pour les membres des minorités visibles;
- mise en œuvre d'un système répertoriant les candidatures des groupes cibles; distribution à chacun des membres de la haute direction d'un document portant sur les techniques de communication.

D'autre part, le CNA a entrepris les activités de sensibilisation suivantes :



Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a élaboré et mis en œuvre une politique de diffusion ethnique et des règlements connexes. Cette politique a permis d'accroître la diffusion ethnoculturelle. Douze permis de diffusion ont été émis à des collectivités ethnoculturelles pour des services de radio ou de télévision, principalement dans les langues autres que le français ou l'anglais. La politique encourage les détenteurs de permis de diffusion de langue française et de langue anglaise à ajouter à leur programmation des émissions destinées aux collectivités ethnoculturelles et aux minorités. Les cablo distributeurs offrent un soutien technique et assurent la facilité d'accès aux collectivités ethnoculturelles pour la production et la distribution d'émissions par câble et pour la diffusion audio en circuit fermé.

Les statuts et les règlements du CRTC ont pour objet d'assurer le respect de diversité canadienne, et un mécanisme de mise en application permet de voir à ce que les émissions diffusées respectent ces règlements. Le CRTC offre également une tribune de consultation publique pour l'octroi des licences, la politique et la formulation des règlements, ce qui donne aux collectivités ethnoculturelles et aux minorités la possibilité de participer à l'administration de la politique de radiodiffusion.

## CONSEIL DES ARTS DU CANADA

Le Conseil des arts du Canada a reconnu le multiculturalisme comme élément prioritaire et, à cette fin, il élabore des politiques et des stratégies pour appuyer les arts multiculturels et autochtones.

Le Conseil des arts du Canada planifie à l'intention de son personnel des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interethniques, il prévoit élargir les sources de recrutement et envisage de recommander au gouvernement des membres de minorités ethnoculturelles au sein de sa direction. En outre, le Conseil prévoit rencontrer un groupe consultatif d'artistes sur les questions artistiques touchant les minorités ethnoculturelles, dresser la liste des artistes professionnels appartenant à des groupes minoritaires et des groupes ethnoculturels à titre de jurés, évaluateurs et conseillers éventuels, et revoir les politiques sur la musique et la danse pour ce qui est de la pratique professionnelle des formes d'expression et des traditions qui ne sont actuellement pas appuyées par le Conseil. Il prévoit également poursuivre ses consultations avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada sur l'élaboration de programmes et de politiques destinées aux artistes des minorités ethnoculturelles.

## CORPORATION DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

Afin de refléter la réalité multiculturelle du Canada, la programmation du Centre national des Arts (CNA) offre une grande variété d'activités culturelles. Par exemple, conjointement avec le Musée canadien des civilisations et la Commission de la Capitale nationale, le CNA a participé en 1989 à une programmation d'événements de spectacles multiculturels, intitulée Cultures Canada 1989.



s'appliquent pour les dons et la vente de biens culturels à des musées, des galeries, des archives et des bibliothèques déterminées. Ainsi, il est possible de conserver des objets historiques, des peintures, des sculptures, des livres et des collections archivistiques provenant de groupes, d'individus et d'organismes de minorités ethnoculturelles ou les concernant, et d'appuyer ainsi la diversité culturelle du Canada.

Des permis d'exportation sont nécessaires pour la sortie de biens culturels vieux de plus de 50 ans, et ces permis peuvent être refusés à titre de mesure supplémentaire pour s'assurer que notre riche patrimoine multiculturel demeure au pays. Des subventions peuvent aussi être accordées pour aider les institutions à acheter des objets pour lesquels un permis d'exportation a été refusé de même que pour acheter des objets se trouvant à l'extérieur du Canada et qui se rapportent au patrimoine national.

## COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

La Commission de la Capitale nationale a parrainé plusieurs projets pour appuyer le multiculturelisme. Aux termes du programme «*Patriotisme vécu*», un groupe d'étudiants du secondaire a visité Multiculturelisme et Citoyenneté Canada et y a abordé des questions de multiculturelisme. On a modifié une trousse de documents d'apprentissage destinée aux élèves de la 4<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année pour y inclure des questions portant sur le multiculturelisme.

La CCN a manifesté son appui à la diversité canadienne par des programmes politiques et historiques, par les célébrations de la Fête du Canada et par Bal de neige 1990. Cultures Canada 1989, un festival artistique consacré à l'expression de la diversité ethnoculturelle et régionale au Canada, a été conjointement organisé par la CCN, le Centre national des arts et le Musée canadien des civilisations.

La CCN a fait la promotion du multiculturelisme auprès de ses employés en offrant des séances de sensibilisation interculturelle et interethnique à ses gestionnaires et aux agents des services aux visiteurs, en informant les organismes de présentation de membres de minorités visibles des postes vacants, en élaborant un formulaire visant à évaluer les compétences linguistiques des employés et en traitant de la diversité canadienne dans ses publications. La CCN a consulté le Conseil ethnoculturel du Canada et informé les groupes ethnoculturels nationaux et locaux des événements à venir.

## COMMISSION DES CHAMPS DE BATAILLE NATIONAUX

La Commission des champs de bataille nationaux a pris note de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*, particulièrement en ce qui a trait à son service au public. Plusieurs textes faisant partie de ses expositions sont traduits en des langues autres que le français ou l'anglais, afin de répondre aux besoins de ceux et celles qui ne lisent ni l'une ni l'autre des deux langues officielles du Canada.

officielles et elle a fourni des services consultatifs aux communautés ethnoculturelles sur l'organisation de services de bibliothèque et sur la disponibilité de renseignements portant sur le multiculturelisme et les communautés culturelles. La Bibliothèque a également offert un atelier sur les relations interculturelles à ses directeurs et elle a introduit des événements et des expositions à caractère multiculturel dans sa programmation destinée au public.

La Bibliothèque nationale a mis à jour son aide à la recherche documentaire *Journaux canadiens ethniques couramment reçus*; elle étudiera la possibilité d'une décentralisation en vue de répondre aux besoins des communautés ethnoculturelles. Elle met présentement au point un logiciel de langues en vue de permettre aux bibliothèques d'écrire en 72 langues. Elle prévoit étendre ses contacts multiculturels en matière de publication et elle publiera un supplément à l'édition de 1989 du *Catalogue de livres-cassettes et de livres imprimés en gros caractères en langues d'origine*. Le BiblioService multilingue comprend maintenant 382 581 ouvrages en 30 langues.

## COMITÉ PERMANENT CANADIEN DES NOMS GÉOGRAPHIQUES

Le Comité permanent canadien des noms géographiques (CPCNG) a exprimé son appui à la politique de multiculturelisme du Canada. Bien que cette question ne soit pas abordée de façon distincte au CPCNG, ce dernier préserve le patrimoine toponymique du Canada et poursuit la reconnaissance de la diversité canadienne en compilant les noms géographiques passés et actuels.

## COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles entretient des relations étroites avec les associations ethnoculturelles. Le Commissariat d'Edmonton a joué un rôle important lors de la création de la *Coalition contre le racisme*. Les membres du personnel du Commissariat font partie d'associations multiculturelles et fournissent des renseignements à l'analyste du Commissariat en matière de multiculturelisme. Le Commissariat siège en tant qu'observateur au comité consultatif sur la commission de police de Toronto, organisme qui fournit des conseils quant aux services offerts aux citoyens d'origine ethnoculturelle. Le Commissaire a prononcé des discours sur le rapport entre la Loi sur les langues officielles et la Loi sur le multiculturelisme canadien.

Le Commissariat reflète la diversité canadienne dans ses documents d'information et son personnel a reçu une formation sur les relations interculturelles. Le Commissariat prévoit répertorier les compétences linguistiques des membres de son personnel dans des langues autres que le français et l'anglais et il poursuivra son travail sur les liens entre le bilinguisme et le multiculturelisme.

## COMMISSION CANADIENNE D'EXAMEN DES EXPORTATIONS DE BIENS CULTURELS

Grâce aux dispositions conjuguées de la Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels et de la Loi de l'impôt sur le revenu, des avantages fiscaux

meneur dans la promotion du multiculturalisme en tant qu'élément important et précieux de notre identité nationale.

## ARCHIVES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada ont fait la promotion du multiculturalisme grâce à la publication d'un autre volume de sa collection des *Guides ethnoculturels*. Elles ont offert des services dans des langues autres que le français et l'anglais, annoncé ses programmes et services dans les médias ethniques, fourni des services de documentation aux chercheurs œuvrant à des projets multiculturels, dépeint la diversité canadienne dans des expositions, fourni des dossiers photographiques et filmiques à des cinéastes et à des groupes ethnoculturels et contribué à l'exposition « *La tunique aux couleurs multiples* » du Musée canadien des civilisations et du Centre Bronfman.

Les Archives nationales emploient un certain nombre d'archivistes spécialisés dans l'histoire des groupes ethnoculturels canadiens. Elles font l'acquisition de collections portant sur ces groupes et en assurent l'entretien. De plus, elles ont accordé une attention particulière, en 1989, à l'acquisition de collections sur l'histoire des Noirs au Canada. Les Archives nationales utilisent les compétences linguistiques et culturelles de leurs archivistes pour établir des contacts avec divers groupes ethnoculturels canadiens et elles ont souligné l'achèvement d'un instrument de recherche de la collection B'nai Brith par une cérémonie spéciale.

En 1989-1990, les Archives nationales ont continué à aider les archivistes canadiens à préserver des documents de valeur sur les groupes ethnoculturels en accordant des fonds du Conseil canadien des archives, notamment à la *Mennonite Archives Association*, en Colombie-Britannique, et au Centre ukrainien de culture et d'éducation, au Manitoba.

Les Archives nationales appuieront la publication du nouveau *Répertoire des archives canadiennes* du Conseil canadien des archives, qui comportera une section spéciale sur les collectivités ethnoculturelles du Canada. Elles poursuivront la gestion de réseaux avec les archivistes canadiens et des groupes ethnoculturels par l'acquisition et la conservation de dossiers multiculturels. Elles feront le relevé des collections ethnoculturelles dans les institutions canadiennes ainsi que la promotion de la diversité des pionniers canadiens au moyen d'une série de vidéos.

Les Archives nationales ont offert des séances de sensibilisation interculturelle à leurs gestionnaires. Elles prévoient faire l'inventaire des compétences linguistiques du personnel et elles mènent actuellement une expérience visant à encourager chez les employés l'observance de divers calendriers et diverses fêtes religieuses.

## BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA

La Bibliothèque nationale du Canada a élargi ses collections multilingues et ethnoculturelles; elle a produit un répertoire des connaissances linguistiques de son personnel; elle a offert des services dans des langues autres que les langues



C'est par ses organismes culturels et par ceux qui sont chargés d'appuyer ses valeurs et ses idéaux qu'une société s'exprime. Pour mettre en œuvre la politique sur le multiculturalisme, les institutions fédérales doivent faire en sorte que tous les Canadiens se reconnaissent et retrouvent leurs traditions dans les musées, et les galeries, dans les livres et la musique, à la radio et à la télévision, et que leur histoire demeure gravée dans la mémoire collective du pays.

Pour que cette mission devienne réalité, les ministères et organismes fédéraux responsables des affaires culturelles et des questions d'identité nationale prennent des mesures pour que tous les Canadiens aient un accès égal aux programmes qui viennent en aide aux artistes et à leurs œuvres et que les programmes de promotion de notre identité nationale rendent compte de la diversité globale de la population et la mettent en valeur.

Le Conseil des arts du Canada, par exemple, a entrepris l'examen de son rôle par rapport aux besoins contemporains de la collectivité artistique grâce à une planification à long terme. Le Conseil a établi que le multiculturalisme était l'une de ses priorités. Pour l'aider à élaborer des politiques et des stratégies portant sur le multiculturalisme et l'art autochtone et pour engager un processus de consultation avec les artistes de ces collectivités, le Conseil a embauché un expert conseil ayant une grande expérience des arts des collectivités minoritaires.

Beaucoup de travail important peut également se faire au plan local pour assurer la pleine participation de tous les Canadiens. La Société Radio-Canada, par exemple, a créé le *Fonds Coup de ponce* destiné à appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi. Un cours de perfectionnement des techniques radio à l'intention des citoyens noirs de la Nouvelle-Écosse et un programme de formation destiné aux membres de minorités visibles de Vancouver visant à élaborer des programmes axés sur le multiculturalisme sont parmi les projets qui bénéficient de fonds.

Le Musée canadien des civilisations, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, a mis sur pied le projet « Trésors familiaux : la voie de la mémoire » pour faire connaître aux enfants les activités du musée, comme la recherche et la conservation, et en même temps contribuer à la compréhension interculturelle en encourageant les étudiants de la 4<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année à explorer leur patrimoine familial et à en être fiers ainsi qu'à s'intéresser au patrimoine de leurs camarades de classe.

Le Secréariat d'État a collaboré avec le gouvernement de l'Ontario au financement de la Conférence interculturelle du nord-ouest de l'Ontario, en mars 1990. Cette conférence a fourni l'occasion unique à plus de 100 dirigeants de collectivités francophones, de minorités ethnoculturelles et de collectivités autochtones, y compris des jeunes, d'explorer les préoccupations communes aux groupes minoritaires et d'élaborer des stratégies d'aide mutuelle. Le forum a encouragé le maintien de la communication et de la coopération et a amélioré la compréhension du public et le respect des droits des divers groupes linguistiques et culturels de la région.

La diversité de la société canadienne a toujours été une des sources importantes de sa force et de sa vitalité. De nos jours, à mesure que cette diversité devient davantage visible, il est essentiel que les institutions fédérales jouent un rôle de



La Société dispense des services et de l'aide à des activités multiculturelles de la collectivité. Elle prévoit nommer un gestionnaire supérieur responsable du multiculturalisme et envisage de vérifier si ses politiques administratives contiendraient certains préjugés.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE ST. JOHN'S

La Société du port de St. John's n'a pas mis en oeuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER

La Société du port de Vancouver (SPV) a été classée au premier rang par le gouvernement fédéral pour sa représentation des minorités visibles. Elle s'efforce actuellement de diminuer leur concentration dans les emplois de bureau. La SPV procède actuellement à l'inventaire des compétences linguistiques de son personnel et elle embauche des personnes représentatives de la diversité canadienne pour accueillir les passagers des navires de croisière qui visitent le Canada.

La SPV a publié un article dans son bulletin officiel et continue à accroître la sensibilisation aux autres cultures lors du processus de recrutement et d'embauche. Elle voit à ce que ses publications rendent compte de la réalité multiculturelle de Vancouver et du Canada.

La Société a participé à un programme d'éducation conjoint intitulé Partner in Education Program avec l'école Britannia, où plus de 65 % des étudiants ne parlent pas l'anglais. Parmi les projets multiculturels de l'école, notons l'apprentissage de l'anglais, pour les étudiants plus âgés.

En 1990-1991, la SPV prévoit revoir ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi pour s'assurer qu'elles ne comportent aucun obstacle et elle élaborera des programmes de formation à la gestion et des stratégies officielles d'embauche visant le recrutement de membres de minorités visibles et de minorités ethnoculturelles.

## TRIBUNAL DE L'AVIATION CIVILE

Le Tribunal de l'aviation civile n'a pas encore déterminé comment il intégrera la politique du multiculturalisme à son mandat.

## VIA RAIL

En 1989, VIA Rail a effectué des coupures dans ses services et dans son personnel. Ces coupures sont entrées en vigueur en janvier 1990; mais malgré tout, VIA a réussi à embaucher un certain nombre de membres de minorités visibles et d'autres groupes ethniques.

Secrétariat d'État, seront distribuées aux coordonnateurs régionaux des communications. On effectuera la révision des politiques de communication pour s'assurer qu'elles sont conformes à la Loi.

La SCA inscrira sa politique sur le multiculturalisme dans son programme d'orientation destiné aux employés, étendra ses consultations aux collectivités ethnoculturelles et inclura le multiculturalisme dans ses politiques de ressources humaines et ses plans opérationnels. Les questions multiculturelles seront ajoutées à ses communiqués et abordées lors des conférences annuelles, et un exemplaire du rapport annuel sur la Loi sur le multiculturalisme canadien sera remis à la haute direction.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE HALIFAX

La Société du port de Halifax a procédé à l'examen et à l'évaluation des politiques, procédures et pratiques en vigueur et a mis au point des programmes de ressources humaines visant à éliminer la discrimination systémique et les préjugés culturels.

La Société élaborera un énoncé d'intention sur le multiculturalisme, dressera la liste des compétences linguistiques et des connaissances culturelles des employés, continuera à encourager ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et consultera la Multiculturalism Association of Nova Scotia pour accroître la sensibilisation du personnel à ses intérêts et à ses préoccupations propres.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE PRINCE RUPERT

La Société du port de Prince Rupert n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE QUÉBEC

La Société du port de Québec n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE ST. JOHN

Dans le cadre de l'élaboration de sa politique, la Société du port de St. John reconnaît le caractère multiculturel du Canada lorsqu'il convient de le faire. Elle revoit ses politiques et ses pratiques en matière de ressources humaines pour s'assurer qu'elles ne contiennent pas d'obstacles systémiques; un comité de représentants des employés a fait la révision des descriptions d'emploi et des méthodes d'évaluation du rendement et tout le personnel a rempli un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi. Des employés d'ascendances culturelles diverses représentent la Société lors de différents événements professionnels, gouvernementaux et commerciaux.

En outre, la SCP a diffusé une politique révisée sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi et donné de l'information à la plupart de ses gestionnaires et superviseurs sur l'élimination des préjugés culturels influant sur les résultats des processus de sélection. La SCP veille également à ce que ses documents de communication visuels illustrent la diversité de son effectif et de ses clients.

La SCP prévoit réviser son système et ses méthodes d'emploi, annoncer des postes dans la presse ethnoculturelle, faire participer des groupes minoritaires ethnoculturels aux stratégies de recrutement et encourager son personnel à participer aux activités organisées par des associations ethnoculturelles qui font la promotion de l'emploi.

La SCP a émis un timbre commémoratif soulignant la vigueur que le Canada a tirée de son patrimoine multiculturel lors de l'inauguration d'une exposition relatant les deux siècles de présence juive au Canada, tenue au Musée canadien des civilisations, et également lors d'une activité organisée par la communauté chinoise canadienne de Surrey (C.-B.).

### SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA

Les employés de la Société d'assurance-dépôts du Canada ont assisté à des cours sur les méthodes d'embauche équitables, et on a incité les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre. La Société accorde du temps d'absence du travail pour des activités religieuses ou culturelles et tient compte des restrictions alimentaires des employés pour les réceptions de l'organisme. On est à élaborer des principes, et la *Loi sur le multiculturelisme canadien* sera examinée dans le cadre de ce processus.

Les documents de communication reflètent la diversité du Canada. On a révisé deux brochures d'information pour les adapter à tous les Canadiens; elles existent sur bande vidéo dans des langues non officielles, et il suffit d'en faire la demande pour se les procurer.

### SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE

La promotion des politiques et des programmes sur le multiculturelisme à la Société du crédit agricole (SCA) se fait par le biais de séances de sensibilisation interculturelle à l'intention des superviseurs, de la diffusion d'informations sur le multiculturelisme et la *Loi sur le multiculturelisme canadien* ainsi que de rencontres avec des groupes ethnoculturels. La SCA offre la possibilité à ses employés membres d'une minorité visible de s'identifier à ce titre, dresse la liste des compétences linguistiques en matière de langues officielles et non officielles et offre, lorsque la chose est possible, ses services aux clients dans des langues autres que les langues officielles.

La Société a rendu compte de la diversité canadienne dans deux projets généraux majeurs. Les Lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes et le feuillet intitulé *Une question d'équilibre*, publié par le

Péto-Canada a procédé à l'examen de ses politiques et programmes pour s'assurer qu'ils sont axés sur le multiculturalisme et il a créé un milieu de travail qui tient compte des différentes cultures. Il a procédé à la révision du programme de gestion du rendement afin d'y ajouter des éléments qui tiennent compte des divers- ses cultures dans le but d'aider les gestionnaires à reconnaître et à aider un effectif diversifié. La politique d'équité en matière d'emploi a également été revue et on y a inclus la notion de traitement différencié afin de garantir des chances égales. La société continue à offrir un horaire de travail souple, des séances de sensibili- sation interculturelle aux gestionnaires et aux superviseurs et elle rend compte de la diversité canadienne dans ses messages publicitaires. Péro-Canada appuie également les communautés culturelles par des dons.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES BREVETS ET D'EXPLOITATION LTÉE

La Société canadienne des brevets et d'exploitation Ltée est en voie d'être dissoute par le projet de loi C-73. Ses fonctions seront transférées à d'autres organismes.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS

En 1989, la Société a souscrit à des mesures d'application relatives aux congés pour liberté de culte et pratiques religieuses. De plus, des séances d'information ont été organisées pour sensibiliser tous les gestionnaires à l'importance d'embaucher du personnel représentatif de la société canadienne. En outre, des membres de groupes ethnoculturels siègent au sein des comités de sélection lors des pro- cessus de recrutement.

Pour 1990-1991, par le truchement de la révision de ses politiques existantes, la Société a donné le mandat à son équipe des ressources humaines de s'assurer que ces politiques ne contiennent aucun élément de discrimination systémique fondé sur l'origine, la race, la religion ou la couleur. Précisons que cet exercice avait débuté en 1989.

De plus, la Société prévoit l'établissement de lignes directrices respectant le multi- culturalisme canadien, ainsi que la tenue de séances d'information pour les diri- geants de sa force policière; ces séances porteront sur la compréhension inter- culturelle et les relations raciales. Elles sont destinées à sensibiliser ces dirigeants à la diversité de leur personnel et à leur enseigner l'art de diriger un effectif multiculturel.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

La Société canadienne des Postes (SCP) accroit la représentation des minorités visibles au sein de son effectif. Elle a consulté des associations ethnoculturelles pour repérer des candidats, participé en tant qu'organisateur et conférencier à la Conférence nationale sur l'égalité raciale dans l'effectif, incité les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et révisé sa formule de demande d'emploi pour leur permettre de le faire.



## OFFICE DES PRIX DES PRODUITS DE LA PÊCHE

L'Office des prix des produits de la pêche fera rapport par l'intermédiaire du ministère des Pêches et Océans.

## OFFICE DU TRANSPORT DU GRAIN

L'Office du transport du grain élaborera un énoncé de politique sur le multiculturelisme et verra à ce que tous les développements relatifs à la politique et toutes les présentations audiovisuelles respectent l'esprit de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*. L'Office a déposé à sa bibliothèque un exemplaire de la Loi et du rapport annuel de 1988-1989, à l'intention de tout son personnel. L'Office prévoit aussi faire un relevé des compétences linguistiques et culturelles des ses employés.

## OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

L'Office national de l'énergie continue de s'assurer que ses pratiques d'utilisation des ressources humaines sont exemptes de discrimination systémique et de sous-représentation. L'Office a formulé son engagement à remplir ses obligations aux termes de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*.

## OFFICE NATIONAL DES TRANSPORTS DU CANADA

L'Office national des transports a fait part de son engagement à mettre en application la politique et les principes du multiculturelisme. À cette fin, il a confié la responsabilité de l'application de la *Loi sur le multiculturelisme canadien* à tous les directeurs généraux de l'organisme. Il a aussi publié une directive sur l'application de la Loi, examiné et modifié ses politiques de ressources humaines, publié des avis publics et fourni des services d'interprétation des audiences publiques dans des langues autres que le français et l'anglais. L'Office publie également des articles et fait la promotion d'activités multiculturelles dans ses bulletins destinés au personnel. Il voit à ce que tous les candidats à des postes soient traités de façon juste et équitable et reçoivent l'aide dont ils peuvent avoir besoin; il incite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et fait participer les employés de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles à la planification des ressources humaines.

La politique de l'Office sur les publications et les lignes directrices en matière de style comportent une section sur les pratiques de communication justes, dans laquelle on retrouve des conseils pratiques sur la représentation et les stéréotypes. L'Office tient compte du point de vue des groupes de minorités visibles et de minorités ethnoculturelles dans l'élaboration et l'application des politiques et des programmes et il va continuer de promouvoir des pratiques visant à améliorer la capacité de tous les Canadiens à apporter leur contribution.

Le ministère a créé un comité national des fonctionnaires membres de minorités visibles et prévoit revoir les systèmes d'emploi et remettre un rapport final au printemps de 1991. Il élabore actuellement une brochure sur les services ministériels, qui doit paraître en plusieurs langues.

## MONNAIE ROYALE CANADIENNE

La Monnaie royale canadienne fait la promotion de la diversité multiculturelle qui est la pierre angulaire de saines pratiques de commerce et de gestion. À cette fin, elle procède à la révision permanente de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines, voit à ce que les méthodes de recrutement tiennent compte des besoins opérationnels de la société en ce qui a trait à la diversité culturelle de l'effectif et accorde beaucoup d'importance aux ressources multilingues.

Le nouveau Programme d'orientation des employés de la Monnaie royale, présentée à tout le personnel à titre d'essai, comporte un volet sur le multiculturalisme : il a été administré à l'ensemble du personnel. Comme autres objectifs, les séances portent sur la sensibilisation et le respect de la diversité canadienne et encouragent la communication entre la direction et des groupes donnés.

Des parties du Rapport annuel au Parlement sont publiées dans des langues autres que le français et l'anglais. La Monnaie royale s'assure également que sa publication rend compte de la réalité multiculturelle du Canada et privilégie la tolérance et la compréhension. Elle voit à ce que les prestations artistiques soient représentatives de la culture canadienne, en vérifiant les détails auprès d'organismes culturels. La Monnaie royale compte également sur la diversité culturelle des artistes canadiens pour la conception de nouvelles pièces.

La Monnaie royale a inclus un chapitre particulier sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le Guide de l'employé, a offert des séances de sensibilisation au personnel et s'est efforcée d'accroître le rayonnement international du Canada en utilisant les compétences linguistiques et la compréhension culturelle de ses employés dans ses stratégies de mise en marche.

La Monnaie royale canadienne offrira à ses gestionnaires des séances de formation aux évaluations du rendement qui porteront en particulier sur les susceptibilités culturelles; elle verra à l'élaboration d'un questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme et s'assurera que toutes les nouvelles politiques tiennent compte des besoins des minorités ethnoculturelles et continuent à rendre compte des exigences de la Loi dans son application quotidienne.

## OFFICE CANADIEN DE COMMERCIALISATION DES ŒUVES

L'Office canadien de commercialisation des œuvres n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, mais a donné son appui à la politique et à ses objectifs.

## MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (DOUANES ET ACCISE)

Le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a reçu du Conseil du Trésor le prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi, pour les progrès accomplis dans le recrutement de membres de minorités visibles. Le ministère continue à sensibiliser les gestionnaires aux questions et aux préoccupations des groupes ethnoculturels, utilise la presse ethnique pour ses annonces de recrutement, négocie ses objectifs d'embauche et a commencé le recrutement de membres de minorités visibles en vue de la taxe sur les produits et services; il a donné comme objectif à son Programme de perfectionnement professionnel le perfectionnement des employés faisant partie de minorités visibles.

Le ministère continue à insister sur l'élaboration et la présentation de séances de sensibilisation interculturelle dans ses cinq principaux programmes de formation destinés aux agents des douanes, aux inspecteurs et aux superviseurs, au personnel chargé de la TPS, à la direction et aux nouveaux fonctionnaires.

La Direction des communications du ministère compte une section du multiculturalisme responsable du contrôle des communications avec les groupes ethnoculturels. La section prépare des articles sur les douanes et l'accise à l'intention de la presse ethnique, traduit des publications dans des langues autres que le français et l'anglais et vérifie le ciblage de la plupart des publications sur la TPS auprès des collectivités ethnoculturelles. Elle a publié une brochure sur la compilation des termes discriminatoires dans les communications et elle vérifie également la représentation des groupes minoritaires.

Le ministère a également recours aux compétences linguistiques de ses fonctionnaires pour offrir ses services dans des langues autres que les langues officielles. Le district métropolitain de Vancouver tient un répertoire de compétences linguistiques de 35 langues.

## MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (IMPÔT)

Le ministère du Revenu national (Impôt) a participé aux activités du 21 mars, il sensibilise son personnel aux questions interculturelles et reformule actuellement sa formation à la gestion afin d'y inclure une séance sur la gestion d'un effectif pluraliste. Il offrira un cours sur les techniques de communication nécessaires aux rapports des fonctionnaires avec leurs collègues et les citoyens faisant partie de minorités ethnoculturelles. Le ministère voit à ce que les documents visuels soient représentatifs de la diversité canadienne et exige que les propositions audiovisuelles reflètent l'esprit de la Loi sur le multiculturalisme canadien. La publicité ministérielle «Guides spéciaux» a été mise en nomination pour «l'utilisation dans une annonce télévisée de talents de minorités ethniques», par l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio.

Le ministère fait de la publicité dans les médias ethniques; il a préparé une trousse à l'intention de la presse ethnique et des associations ethnoculturelles et recruté des organismes multiculturels pour son Programme communautaire des bénévoles. Il est attentif aux besoins en information des groupes minoritaires ethnoculturels et des nouveaux Canadiens au moment de la production des rapports d'impôt et il offre des services dans des langues non officielles.



distribuées aux Vietnamiens et aux Chinois, un atelier d'échanges culturels a été élaboré et mis à l'essai, et un comité consultatif sur les relations ethniques a été créé. Ce comité est présidé par P&O et compte des représentants du Syndicat des pêcheurs unis et des travailleurs assimilés, de la United Native Brotherhood, de la Vietnamese Fisherman's Association, d'Emploi et Immigration Canada, de la GRC et de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada.

## MINISTÈRE DES TRANSPORTS

Transports Canada (TC) a accordé la priorité à l'élaboration d'une politique ministérielle du multiculturalisme et il revoit actuellement ses systèmes et pratiques d'emploi. Les politiques sur les documents audiovisuels, les expositions et la publication ont été mises à jour afin d'y inclure la politique gouvernementale sur le multiculturalisme. Des documents d'information du public appuient cette politique par des cours, des représentations et de la sensibilisation. Transports Canada a offert à son personnel des séances de sensibilisation interculturelle et de l'information sur le harcèlement en plus de leur distribuer le premier Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a inclus les questions d'équité en matière d'emploi dans ses cours de gestion, a participé aux activités du 21 mars et a incité ses employés membres de minorités visibles à s'identifier à ce titre. Les activités de recrutement comprennent le Programme d'emploi des membres des groupes de minorités visibles de la Commission de la fonction publique (CCF) ainsi que la révision des listes de diffusion et de personnes-ressources afin d'y ajouter les principaux organismes ethnoculturels. Par exemple, des séances d'information destinées à la collectivité noire de la Nouvelle-Écosse font partie du processus de recrutement de la Garde côtière canadienne.

Transports Canada continue à utiliser l'affichage pictographique dans les aéroports, sur ses affiches, les étiquettes des emballages et les dispositifs de transport contenant des produits dangereux. Le ministère prévoit étendre l'utilisation des symboles internationaux normalisés à titre facultatif pour identifier, par mesure de sécurité, les commandes et les affichages des motocyclettes, afin de faciliter la transition aux immigrants. Transports Canada envisage également d'utiliser une présentation linguistique neutre dans les films et les vidéos traitant de sécurité, de façon à ce que les commentaires puissent être préparés dans la langue choisie.

L'élaboration et la révision des politiques comprendront des consultations d'employés appartenant à des minorités visibles et à des minorités ethnoculturelles. Transports Canada a entrepris l'étude des cours sur l'équité en matière d'emploi destinés aux gestionnaires dans le but de réduire les obstacles systémiques.

Le ministère prévoit publier un manuel des affaires publiques qui décrirait les exigences des dispositions multiculturelles relatives à la publicité, aux représentations, aux expositions, à l'affichage et aux publications. De plus, la question du multiculturalisme fera partie du Plan pluriannuel des ressources humaines du ministère.



Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a fait paraître *West-ern Canada Means Business*, une publication promotionnelle devant être distribuée au Canada et à l'étranger pour encourager le développement des entreprises et attirer des investissements. On y mentionne notamment que la diversité canadienne est une source de fierté nationale et de force économique. La publication est disponible en français, en anglais et en japonais. Le ministère a également commencé à inciter ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et a fait circuler des exemplaires des pratiques gouvernementales de communication justes.

Le ministère prévoit mettre sur pied un programme spécial à l'intention des milieux d'affaires ethnoculturels, pour accroître leur participation à des expositions de produits, de même qu'à l'intention des grandes entreprises, pour accroître leur sensibilisation aux programmes et aux services offerts par le ministère.

## MINISTÈRE DES FINANCES

Le ministère des Finances continue à illustrer la réalité multiculturelle du Canada dans ses publications. De plus, il a diffusé les Lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes, constitué et utilisé un répertoire de candidats des groupes cibles pour l'emploi, organisé des activités pour le 21 mars et participé à des séances de sensibilisation interculturelle. Un programme d'entrevues de fin de service a été élaboré pour en apprendre davantage sur les conditions d'emploi, l'importance accordée à la culture au ministère et les raisons du départ. Ce programme devrait être mis en œuvre à la fin de 1990. Le ministère consulte ses fonctionnaires membres de minorités ethnoculturelles et de minorités visibles qui se sont identifiés à ce titre, sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi au ministère, de même qu'un grand nombre d'associations ethnoculturelles nationales, sur les questions économiques.

## MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

Le ministère des Pêches et des Océans a encouragé ses dirigeants à mettre en application les politiques sur le multiculturelisme. Le rapport annuel de 1988-1989 sur la *Loi sur le multiculturelisme canadien* a été remis à la haute direction et un résumé des activités passées ou prévues dans chaque domaine de responsabilité sera préparé.

P&O a mené une enquête d'auto-identification en 1989-1990, a souligné la journée du 21 mars et vu à ce que la *Loi sur le multiculturelisme canadien* soit appliquée dans tous les documents audiovisuels et toutes les expositions et publications. De plus, des agents des pêches débutants ont participé à une séance de sensibilisation interculturelle obligatoire de deux jours.

En Colombie-Britannique, le ministère, en collaboration avec Multiculturelisme et Citoyenneté Canada, a pris des mesures pour améliorer la compréhension interculturelle dans l'industrie de la pêche : ainsi, des publications choisies ont été

gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard en vue d'améliorer les services offerts en japonais aux visiteurs.

En 1991-1992, Environnement Canada étudiera la possibilité d'établir un comité consultatif sur les minorités visibles. Le ministère prévoit également l'élaboration d'un plan d'action à long terme pour l'application de la politique du multiculturalisme.

## MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Le ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie (ISTC) met actuellement la dernière main à sa politique ministérielle sur l'équité en matière d'emploi qui précise que les besoins de la clientèle multiculturelle doivent être compris et respectés. L'ISTC a souscrit aux activités du 21 mars, offert des séances de sensibilisation interculturelle, et mis au point des lignes de conduite pour renforcer la politique gouvernementale en matière de communication et pour mettre en valeur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

ISTC-Tourisme ajoute la dimension de la diversité culturelle du Canada à ses campagnes de promotion, et sa politique fédérale sur le tourisme fait ressortir l'importance des minorités ethnoculturelles pour le tourisme au Canada.

Le Bureau de l'entrepreneurschip et de la petite entreprise (BEPE) d'ISTC participe à des colloques avec les collectivités ethnoculturelles et appuie les comités consultatifs ethnoculturels de la Banque fédérale de développement. Le bureau d'ISTC de la Saskatchewan encourage la participation en parrainant des activités et des initiatives avec les collectivités ethnoculturelles. Les bureaux de la région de Toronto du BEPE répondent à leurs clients en six langues et font appel, à titre de ressource, au Comité consultatif ethnoculturel sur le monde des affaires. Le BEPE mettra en application une politique nationale sur l'entrepreneurschip, destinée en particulier aux minorités ethnoculturelles et aux minorités visibles ainsi qu'aux groupes autochtones dans le cadre de son projet national de sensibilisation à l'entrepreneurschip.

## MINISTÈRE DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS

En 1989, la majorité des gestionnaires de CCC a reçu une formation de sensibilisation au multiculturalisme qui fait dorénavant partie intégrante des cours en relations de travail. Des consultations informelles ont aussi été menées avec des groupes minoritaires afin de s'assurer que leur point de vue soit considéré. Les gestionnaires ont été encouragés à tenir compte des facteurs personnels et culturels dans l'exercice de leurs responsabilités opérationnelles. Les critères de sélection du personnel ont été révisés pour s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination directe ou indirecte.

On incite les employés à s'identifier pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi; un formulaire pratique leur est fourni à cette fin.

## MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Le ministère de l'Agriculture a conçu et coordonné la production de « On est chez-nous », exposition interministérielle visant à souligner le patrimoine culturel du Canada. En outre, il a illustré la diversité canadienne dans des documents de communication et de recrutement, participé aux activités du 21 mars et terminé un bulletin sur les questions discriminatoires liées au processus de dotation. Le ministère continuera de promouvoir la formation interculturelle et élaborera une politique du multiculturalisme.

## MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE, DES MINES ET DES RESSOURCES

En 1989-1990, les mesures suivantes ont été prises en appui au multiculturalisme : distribution d'affiches et de dépliants ainsi que parution d'articles dans le journal ministériel. De plus, les séances d'information à l'intention des gestionnaires ont été une occasion de promouvoir le Programme d'équité en matière d'emploi. Énergie, Mines et Ressources Canada (EMRC) voit à dépeindre les minorités visées dans ses expositions, ses productions audiovisuelles et ses publications, et encourage la diffusion d'informations sur ces minorités.

Pour 1990-1991, il est prévu de promouvoir les divers ateliers de sensibilisation à la culture autochtone et au multiculturalisme. Offerts par la Commission de la fonction publique et par d'autres institutions, ces ateliers visent à aider les gestionnaires à mieux comprendre la dynamique des relations interculturelles. Sont également prévues des activités de sensibilisation mettant à contribution les connaissances culturelles d'individus de toute origine.

## MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

Environnement Canada a confié l'application de la politique du multiculturalisme au Directeur général de la gestion des ressources humaines. En 1989-1990, Environnement Canada a entrepris des démarches en vue de se rapprocher des organismes ethnoculturels. Ce ministère a notamment participé au Symposium sur les relations interraciales, présenté à Ottawa, les 23 et 24 mars 1990. De plus, dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars 1990, la documentation concernant cet événement a été distribuée aux coordonnateurs ministériels puis affichée dans les bureaux.

Par ailleurs, en respectant les règles du travail à horaire flexible, les employés d'Environnement Canada peuvent s'absenter du travail pour se conformer à leurs obligations religieuses.

Le Service canadien des parcs, quant à lui, utilise les aptitudes linguistiques de ses employés, ainsi que leur connaissance et leur compréhension des milieux ethnoculturels dans la préparation des services offerts à la clientèle et dans des programmes d'interprétation multilingues. Le service travaille également avec le

Energie atomique du Canada Ltée (EACL) s'efforce d'accroître la représentation des minorités visibles à tous les échelons de son organisation en révisant ses politiques et procédures en matière d'emploi, en donnant des séances de sensibilisation interculturelle à tout son personnel, en mettant en œuvre son exposé de principes sur le respect des traditions ethnoculturelles et la liberté de culte, ainsi que des programmes de formation et de perfectionnement spéciaux.

Les documents de communication d'EACL reflètent la diversité de son personnel. Ses bibliothèques sont abonnées à des publications en de nombreuses langues. EACL a également établi des liens avec des minorités ethnoculturelles en envoyant des communiqués de presse à divers médias ethniques et en rencontrant des groupes communautaires.

EACL a recours à la dimension multiculturelle de son effectif pour fournir des services dans les langues non officielles. On répond, dans la mesure du possible, aux demandes de renseignements dans la langue du requérant; on offre, dans la langue de leur choix, des visites aux touristes et aux membres de la collectivité scientifique internationale de passage; de l'aide spéciale est fournie aux nouveaux employés et aux scientifiques en visite pour faciliter leur intégration au Canada, par exemple, on les présente à des personnes qui parlent leur langue et qui ont les mêmes antécédents culturels.

FORÊTS CANADA

Forêts Canada confiera le dossier du multiculturalisme à l'un de ses cadres supérieurs.

INVESTISSEMENT CANADA

Investissement Canada compte sur les compétences linguistiques et culturelles de son effectif multiculturel pour communiquer avec ses groupes clients. Il offre des publications, documents et services dans des langues autres que le français et l'anglais. Il s'emploiera à sensibiliser ses employés à la politique multiculturelle au moyen de présentations au comité de gestion, de notes de service au personnel et de séances de sensibilisation pour ses agents des ressources humaines.

MARINE ATLANTIQUE S.C.C.

Marine Atlantique revoit ses systèmes politiques et pratiques d'emploi et elle a fait la révision de ses politiques relatives au harcèlement et aux droits de la personne. Elle incite ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et tient une banque de données sur leurs compétences linguistiques. Marine Atlantique voit à ce que ses publications rendent compte de la diversité canadienne et elle fait la promotion de cette diversité lors d'événements publics. Marine Atlantique prévoit inclure l'élaboration d'une politique et de programmes de multiculturalisme dans le mandat d'un nouveau poste de gestion.



## CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada n'a pas de plans précis pour la mise en œuvre de politiques ou de programmes spécifiques destinés à appuyer le multiculturelisme, compte tenu de son mandat très précis.

## CONSEIL DES SCIENCES DU CANADA

Le Conseil des sciences du Canada a affirmé son engagement envers la *Loi sur le multiculturelisme canadien* en diffusant des publications qui reflètent la diversité canadienne et il s'efforce d'utiliser des méthodes d'emploi non discriminatoires.

## CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

Le Conseil économique du Canada a élaboré un énoncé de principes sur le multiculturelisme. Le Conseil montre la diversité du Canada dans ses publications et continuera de fournir des articles d'un intérêt particulier aux médias ethniques dans des langues non officielles. Ses activités en matière de ressources humaines et de communication prennent en compte la diversité multiculturelle du Canada. Le Conseil prévoit sensibiliser son personnel à ses responsabilités en vertu de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*.

## CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DES INVESTISSEMENTS DU CANADA

La Corporation de développement des investissements du Canada (CDIC) n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturelisme, mais elle a indiqué son appui à la politique et à ses objectifs.

## CORPORATION PLACE DU HAVRE CANADA

La Corporation Place du Havre Canada a révisé ses guides de politique pour s'assurer qu'ils ne sont pas discriminatoires et elle s'est engagée à appliquer des méthodes d'embauche équitables. Le programme d'information et de visites de la Corporation inclut des services dans plusieurs langues. On peut se procurer des brochures en japonais et dans les langues officielles. Place du Havre Canada met en relief la diversité du Canada en présentant des spectacles de groupes ethnoculturels. De plus, Place du Havre Canada sera l'hôte de la cérémonie d'assermantation de 90 nouveaux Canadiens, le 1<sup>er</sup> juillet 1991.

Le CN donne de la formation interculturelle et interethnique, et les employés membres d'une minorité visible se voient offrir des cours particuliers. Le CN met en relief la diversité du Canada dans ses bulletins et magazines. Il a organisé des conférences sur l'équité en matière d'emploi et les relations interethniques et y a participé, et a rencontré les représentants du Conseil ethnoculturel du Canada, à Ottawa, et du Centre de recherche-action sur les relations raciales, à Montréal.

Le CN «aiguille» les compétences linguistiques de son personnel et communique avec les pensionnés dans leur langue maternelle. Dans la mesure du possible, le CN tente de tenir compte des convictions religieuses et des traditions culturelles des de ses employés en se montrant souple sur l'horaire et, si la sécurité le permet, sur le règlement régissant la tenue vestimentaire. La garde du CN à Montréal reçoit des enfants de diverses cultures. Son programme comprend des activités puisées dans diverses traditions.

## CONSEIL CANADIEN DES NORMES

Le Conseil des normes du Canada n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturelisme, mais a donné son appui à la politique et à ses objectifs.

## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Conseil canadien des relations du travail a diffusé un bulletin d'information à tous ses employés les informant de la politique du multiculturelisme et de leurs responsabilités en vertu de la Loi. Le Conseil dépeint la diversité du Canada dans ses publications. Les gestionnaires ont assisté à des séminaires interethniques, et on incite le personnel à présenter des suggestions et à formuler ses préoccupations à l'égard de la politique.

## CONSEIL D'ARBITRAGE ET COMMISSION DE RÉVISION

Le Conseil d'arbitrage et la Commission de révision n'ont pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturelisme, même s'ils ont donné leur appui à la politique et à ses objectifs.

## CONSEIL DE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES (CCRMD)

Les cadres et les employés du CCRMD ont été mis au courant de la Loi sur le multiculturelisme canadien et de leurs responsabilités dans ce domaine.

BUREAU FÉDÉRAL D'EXAMEN DES ÉVALUATIONS  
ENVIRONNEMENTALES

Le Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales est en voie d'être remplacé par un organisme d'une plus grande envergure. Il se consacre cependant à des initiatives particulières dans le domaine du multiculturalisme et a confié à son président adjoint la responsabilité de ses programmes multiculturels. En 1989-1990, le Bureau a accentué ses efforts de sensibilisation du personnel tant au moment de la dotation que lors des réunions d'évaluation et discuté des besoins des employés appartenant à des minorités ethnoculturelles; il élabore actuellement un mécanisme pour inviter ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre.

COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ

La Commission canadienne du blé contrôle et revoit ses politiques et procédures en matière d'emploi, incite les membres des minorités visibles à présenter des demandes d'emploi et possède un répertoire distinct de ces candidats. Elle incite les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et tient un répertoire des compétences linguistiques du personnel. La Commission considère la dimension multiculturelle de son effectif comme un atout précieux dans le monde des affaires.

COMMISSION CANADIENNE DU LAIT

La Commission canadienne du Lait (CCL) est encore au stade de la planification et aucune activité n'a pu être concrétisée en 1989-1990 en appui à la Loi sur le multiculturalisme canadien.

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le Canadien national (CN) a revu ses politiques de recrutement, d'embauche et de promotion pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires, et ses tests de premier échelon, pour vérifier qu'ils ne trahissent pas de préjugés culturels. Le CN contrôle les promotions, tient des banques de données en matière d'emploi de membres des minorités visibles, rencontre le personnel des minorités visibles pour discuter de ses préoccupations et incite les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre. Le CN a communiqué avec divers groupes communautaires et organismes pour trouver des candidats membres d'une minorité visible susceptible de combler des postes vacants ou de participer au Programme Emploi-Jeunesse. Il s'en est suivi une hausse du recrutement chez les groupes minoritaires visibles. Le CN entretenait également des rapports avec des groupes ethnoculturels et participe à leurs réceptions; enfin, il fournit de l'aide financière à divers groupes.

Les documents imprimés et télédiffusés du CN traduisent la diversité canadienne. Les vacances sont annoncées dans les médias ethniques. En 1989, le CN a donné 1 000 \$ à *Canadian Scene*, service de nouvelles ethnoculturelles fournissant à la presse ethnique des articles en plusieurs langues.

de transport et de la sécurité des transports (BCEATST) a été proclamé le même jour.)

Le BCSCA a incité les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et offert des séances de sensibilisation interculturelle et de la formation liée au perfectionnement professionnel à ses employés. De plus, il a fait ressortir la diversité du Canada dans sa publicité.

Le BCEATST intégrera le multiculturalisme à ses objectifs, examinera les politiques et pratiques en matière de personnel qu'adoptera le Bureau, s'assurera que les employés sont conscients de leurs responsabilités en vertu de la Loi, sensibilisera les gestionnaires aux différences culturelles et favorisera l'octroi de congés pour pratique religieuse et activités culturelles. Le BCEATST déterminera les compétences linguistiques de son personnel et en établira un répertoire. Le Bureau offrira de l'interprétation et produira des rapports dans les langues non officielles, au besoin.

## BUREAU DE LA PRIVATISATION ET DES AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

Le Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires utilise ses données sur l'équité en matière d'emploi pour la présentation aux concours de candidats de groupes cibles. Le Bureau incite ses nouveaux employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et il consulte personnellement chaque membre d'une minorité ethnoculturelle ou visible qui l'a fait sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi. Le Bureau procédera à une enquête d'auto-identification afin d'accorder plus d'importance à la représentation des minorités ethnoculturelles et des minorités visibles, de même qu'à la création d'un programme d'entraînes de fin de service pour en apprendre davantage sur les conditions d'emploi et l'importance accordée à la culture au ministère et pour vérifier les raisons du départ.

Dans sa promotion du multiculturalisme, le Bureau examine toutes les publications pour s'assurer qu'elles représentent la réalité multiculturelle canadienne et il entend organiser une séance de sensibilisation avec un conseiller de l'extérieur. Il envisage une participation obligatoire de la direction et des superviseurs, avec une invitation à tout le personnel.

## BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

Les priorités découlant de la réorganisation du Bureau du surintendant des institutions financières ont mis en veilleuse l'application, en 1989, de la politique sur le multiculturalisme.

Le Bureau peut dorénavant remplir son obligation aux termes de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Il élabore actuellement un plan d'action comportant le maintien de la représentation actuelle des membres de minorités visibles, l'accentuation de la compréhension et du respect de la contribution de tous les Canadiens, l'application du programme d'orientation en gestion et la révision des pratiques et des mesures de gestion des ressources humaines pour faire en sorte qu'il n'existe aucun obstacle à l'emploi.



## BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT

à leur groupe ethnique. Le Musée de la monnaie de la Banque montre aux visiteurs l'influence des différentes cultures sur la monnaie canadienne au cours de l'histoire.

La Banque fédérale de développement (BFD) et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont lancé en 1989 le Programme des comités ethnoculturels d'entreprises. Parmi les activités du programme, mentionnons les conférences de la Semaine de la petite entreprise, la constitution de réseaux, la formation ainsi que des séances d'information.

Six activités majeures ont eu lieu durant la Semaine de la petite entreprise de 1989 dont des foires commerciales, des réceptions, des ateliers, des séances d'orientation, la formation de réseaux et l'octroi de bourses d'études. Chaque région a fait parvenir des dossiers de presse et des communiqués à tous les médias, y compris les médias ethniques, et a appuyé les questions ethnoculturelles grâce à ses revenus de publicité.

Les six comités consultatifs régionaux ont mis en valeur le profil des entreprises ethnoculturelles de diverses façons : promotion de campagnes de sensibilisation tant dans les milieux d'affaires en général que dans les collectivités ethnoculturelles, identification des besoins des entreprises existantes ou éventuelles, appui promotionnel et programmes d'affaires pour les activités des collectivités ethnoculturelles, appui aux associations professionnelles et aux comités de sensibilisation ethnoculturelle, mise en place de programmes de récompense et conférences à l'intention des jeunes entrepreneurs ethniques, ainsi qu'établissement d'incubateurs d'entreprises ethnoculturelles et de programmes de prêts.

La BFD a poursuivi sa politique de représentation, appliqué des politiques de dotation non discriminatoires, participé à des séances de gestion de la diversité, fait la promotion d'activités s'adressant aux entrepreneurs ethnoculturels par le biais de publications internes et externes, et publié l'ouvrage *Etablir une entreprise au Canada : un guide pour les Néo-Canadiens*, qu'elle envisage de faire traduire dans des langues non officielles.

La Banque analyse le marché d'entreprise ethnoculturel, favorise la compréhension de ce marché et a constitué une table ronde pour assurer le dialogue entre les comités consultatifs et les gouvernements provinciaux.

La BFD étendra son Programme des comités ethnoculturels d'entreprises et envisage de créer un programme de sensibilisation à l'intention de tous ses employés.

## BUREAU CANADIEN D'ENQUÊTE SUR LES ACCIDENTS DE TRANSPORT ET DE LA SÉCURITÉ DES TRANSPORTS (ANCIEN BUREAU CANADIEN DE LA SÉCURITÉ AÉRIENNE)

(Le Bureau canadien de la sécurité aérienne (BCSA) a été dissous par une loi du Parlement le 29 mars 1990, et le Bureau canadien d'enquête sur les accidents

En 1989-1990, l'Administration de pilotage des Laurentides a distribué à tous ses employés toute la documentation disponible relative à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et au Programme d'équité en matière d'emploi, afin de les sensibiliser au caractère multiculturel du Canada.

Pour 1990-1991, le rapport annuel de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada sera mis à la disposition du personnel de l'Administration. Un répertoire des membres du personnel appartenant aux minorités visibles et ethnoculturelles sera également préparé.

## ADMINISTRATION DE PILOTAGE DU PACIFIQUE

L'Administration de pilotage du Pacifique n'a pas mis en oeuvre de programme particulier sur le multiculturalisme, mais elle se conforme au Programme d'équité en matière d'emploi en incluant ses employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre et en faisant la promotion de pratiques d'embauche non discriminatoires. L'Administration poursuivra la promotion du multiculturalisme dans le cadre de son mandat.

## ADMINISTRATION DU RÉTABLISSEMENT AGRICOLE DES PRAIRIES

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies fera rapport par l'intermédiaire du ministère de l'Agriculture.

## AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

L'Agence de promotion économique du Canada Atlantique n'a pas pris d'initiativess présses, mais a fait part de son intention de le faire et a désigné un gestionnaire supérieur responsable du multiculturalisme.

## BANQUE DU CANADA

La Banque du Canada a examiné ses politiques, méthodes et pratiques de dotation pour y déceler des obstacles éventuels et elle se consacre aux aspects qui doivent être améliorés. Pour accroître le recrutement de membres des minorités visibles, la Banque a notamment participé à un salon de l'emploi à l'intention des minorités visibles à Ottawa.

La Banque fait ressortir notre dimension multiculturelle en la représentant dans ses documents de recrutement, en donnant des séances de sensibilisation interculturelle et en publiant des articles dans les bulletins du personnel. En outre, elle fait participer des membres de minorités visibles à la définition de questions et à la recommandation d'initiatives en vue de promouvoir un milieu de travail favorable à la diversité. En 1989, la Banque a ajouté une journée à ses congés annuels et elle accorde la priorité, pour l'octroi des congés, aux employés qui désirent s'adonner à leur pratique religieuse ou participer à des activités propres

Les institutions fédérales à caractère économique ont de toute évidence un rôle de chef de file à jouer pour faire en sorte que tous les Canadiens soient invités à contribuer à la croissance et à la prospérité du pays et qu'ils réalisent le plein potentiel de leurs talents et compétences. Comme le Premier ministre l'a affirmé lors de la conférence intitulée «Le multiculturelisme, une bonne affaire» :

«Nous devons, en tant que nation, saisir l'occasion que nous donne notre dimension multiculturelle de renforcer notre prospérité en nous créant des liens commerciaux et financiers partout dans le monde, et en créant un nouvel esprit d'entreprise ici même au pays.»

## ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

L'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent a recours aux compétences linguistiques et au patrimoine culturel de son effectif dans ses services au public. Elle a dénombré 31 langues ancestrales parlées par son personnel. L'Administration a favorisé la sensibilisation à la diversité canadienne et a respecté ses obligations aux termes de la politique sur le multiculturelisme au moyen de séances d'information sur la *Loi sur le multiculturelisme canadien*, de lignes directrices sur la représentation et de la projection aux employés du vidéo «Multiculturelisme : l'engagement dans l'ensemble du gouvernement», produit par Multiculturelisme et Citoyenneté Canada. Chaque employé a reçu une brochure sur la politique de l'Administration et les mécanismes de plaintes relatives au harcèlement et à la discrimination.

Elle incite ses employés membres de minorités visibles à s'identifier à ce titre et vérifie leur avancement. L'Administration a également conçu et mis au point une façon de mesurer l'absence de parti pris culturel pour les postes de travail-leurs manuels de niveau d'entrée. L'Administration reste également en contact avec le Comité multiculturel de la région de Niagara, elle envisage une clause spéciale dans les contrats audiovisuels qui permettrait la représentation proportionnelle et elle reverra ses systèmes d'emploi afin d'en éliminer les obstacles systémiques.

## ADMINISTRATION DE PILOTAGE DE L'ATLANTIQUE

L'Administration de l'Atlantique n'a pas pris d'initiatives précises, même si elle a donné son appui à la politique et aux objectifs du multiculturelisme.

## ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS

L'Administration des Grands Lacs n'a pas mis en œuvre d'initiatives multiculturelles particulières, mais elle a exprimé son appui à la politique et aux objectifs du multiculturelisme ainsi que sa volonté de tenir ses employés au courant de cette politique.

Les bureaux régionaux de Solliciteur général Canada de tout le pays participent activement aux consultations et à l'octroi de subventions en vue de promouvoir les initiatives en matière de multiculturalisme à l'échelon régional.

La diversité multiculturelle de sa population est une ressource inestimable dont dispose le Canada pour relever les défis du 21<sup>e</sup> siècle dans le secteur économique. La multiplicité des cultures, des langues, de l'expérience et des compétences des Canadiens constitue un atout précieux pour développer de nouvelles possibilités au plan national et augmenter notre caractère concurrentiel sur la scène internationale.

Les institutions fédérales à caractère économique peuvent s'assurer que tous les citoyens bénéficient de notre diversité en embauchant des Canadiens d'origines diverses et en leur accordant des promotions, en consultant les Canadiens de minorités ethnoculturelles et visibles pour tirer profit de leurs points de vue et de leurs idées sur les politiques et les programmes élaborés, en favorisant la compréhension et le respect de notre diversité et en exploitant les connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens.

Les institutions fédérales à caractère économique reconnaissent cette richesse. Dans le domaine de l'emploi, par exemple, le ministre du Revenu national (Dona- nes et Accise) a reçu la Prime au mérite du Conseil du Trésor pour l'équité en matière d'emploi, en reconnaissance de ses progrès dans le recrutement de membres des minorités visibles.

Depuis 1986, la Banque fédérale de développement et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada collaborent dans le but de fournir aux groupes ethnoculturels du monde des affaires canadien l'accès aux mêmes possibilités que celles qui sont offertes aux autres composantes des milieux d'affaires. Cette initiative a été rendue officielle en octobre 1989 lors du lancement du programme des gens d'affaires ethnoculturels. On estime qu'en 1989, 6 000 personnes du milieu des affaires ont participé aux activités du Programme, notamment aux conférences données pendant la Semaine de la petite entreprise, à l'établissement d'un réseau et à des activités de formation, à des projets pilotes et à des séances d'information.

Pour appuyer les minorités ethnoculturelles du monde des affaires, le Secrétaire au multiculturalisme a publié *Le multiculturalisme, une bonne affaire : répertoire à l'intention des gens d'affaires*.

La Monnaie royale canadienne rehausse l'image du Canada au plan international en mettant à contribution les connaissances culturelles et linguistiques de son personnel dans ses stratégies de commercialisation très fructueuses à l'étranger. Le ministère du Revenu national (Impôt) a fait la promotion de notre réalité multiculturelle dans la publicité de ses «Guides spéciaux», dont on a reconnu publiquement la valeur (on a fait appel à un comédien d'une minorité pour une annonce télévisée), et la Société canadienne des Postes a émis un timbre commémoratif pour souligner la force considérable que le Canada a tirée de son patrimoine.



En 1990-1991, le SCC élaborera en vue de l'offrir à tout son personnel un module sur les questions liées au multiculturalisme, réunira des données afin d'établir une base d'information sur les groupes identifiables au sein de la population carcérale fédérale et de faciliter la détermination de leurs besoins et mènera une enquête sur les obstacles comportementaux et systémiques à l'emploi de membres des minorités visibles au SCC. L'information tirée de ces deux études contribuera la base de la politique du multiculturalisme et des programmes de l'organisme.

### SOLICITEUR GÉNÉRAL CANADA

Soliciteur général Canada englobe les organismes suivants : le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, la Commission des libérations conditionnelles, la Gendarmerie royale du Canada, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada. L'information inhérente aux activités de chacun figure dans la présente section. Les renseignements suivants concernent spécifiquement le Secrétariat du Soliciteur général.

La question des relations entre la police et les minorités constitue l'une des quatre grandes priorités du Secrétariat du Soliciteur général en matière de services de police. Comme élément dominant, mentionnons le travail du ministère à l'égard du Plan d'action national sur les relations entre la police et les minorités au Canada. Le Secrétariat a été chargé de coordonner l'élaboration d'un cadre conceptuel et de modèles de service aux fins du Centre d'information sur les relations entre la police et les minorités, recommandé dans le Plan d'action national et d'établir des associations stratégiques pour certaines questions liées aux services de police et au multiculturalisme avec des dirigeants fédéraux, provinciaux et territoriaux, ainsi que d'autres institutions fédérales et corps policiers.

On a déterminé des domaines précis sur lesquels seront axées les ressources et la recherche en matière de multiculturalisme : recrutement, formation, mécanismes de liaison, règlements et discipline internes, responsabilité à l'égard du public et autres formes de responsabilité. Dans cette optique, tous les employés membres d'une minorité visible ont été invités à s'identifier à ce titre, et les données qui en résulteront seront minutieusement tenues à jour.

En 1989-1990, le ministère a entrepris des pourparlers avec certaines organisations défendant les intérêts des groupes minoritaires, comme MOSAIC (organisme multiculturel non gouvernemental) et OASIS (Orientation Adjustment Services for Immigrants Society), pour se pencher sur les besoins des minorités au plan correctionnel. En 1990-1991, le Secrétariat est censé contribuer financièrement à des initiatives liées au secteur correctionnel que mettront au point certaines de ces collectivités. Le Secrétariat du Soliciteur général Canada entreprendra également, en collaboration avec le Service correctionnel du Canada, une évaluation des besoins des détenus membres d'une minorité visible.

Outre le respect des lignes directrices sur la représentation, il y a eu, pendant la Semaine nationale de la prévention du crime, des activités qui visaient à faire ressortir les traditions, points de vue et préoccupations des groupes ethnoculturels. Des publications ont aussi été distribuées. D'autres activités semblables se dérouleront en 1990-1991.

Dans le domaine des communications, on s'est assuré que les publications respectaient les lignes directrices sur la représentation et présente le vidéo « Multi-culturalisme: l'engagement dans l'ensemble du gouvernement », on a par ailleurs renforcé les liens avec les dirigeants de la communauté ethnoculturelle et souligné le 21 mars par diverses activités spéciales. D'autres mesures pour mieux faire comprendre la politique et atteindre les groupes minoritaires sont prévues en 1990-1991.

## SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a mis en relief la diversité du Canada et fait la promotion de la Loi sur le *multiculturalisme canadien* en organisant des séances données par le Secrétaire au multiculturalisme et en distribuant des exemplaires de la Loi et d'autres documents à tous les gestionnaires. Il a offert des modules sur la sensibilisation interculturelle et la gestion d'un effectif pluraliste dans le cadre des cours sur l'équité en matière d'emploi et des cours à l'intention des superviseurs et des cadres intermédiaires. Il a aussi publié des articles dans son bulletin interne en vue de promouvoir le multiculturalisme, organisé des activités pour souligner le 10 décembre, anniversaire de la Déclaration universelle des droits de la personne, et le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le SCRS travaille aussi à la réalisation de son objectif de posséder un effectif représentatif de la mosaïque canadienne. Il a favorisé le recours à la presse ethnique pour des exercices de recrutement, élaboré des politiques sur le harcèlement en milieu de travail, offert de l'orientation professionnelle aux employés appartenant à des minorités visibles, établi un sous-comité consultatif de l'équité en matière d'emploi et du multiculturalisme et envisagé la création d'une réserve d'années-personnes au sein de l'organisme en vue de favoriser l'embauchage de membres de minorités.

En 1990-1991, le SCRS s'est engagé, par l'entremise de ses Services psychologiques, à examiner ses tests psychométriques pour s'assurer qu'ils ne renferment pas d'obstacles au recrutement de minorités visibles, à rédiger une brochure sur la communication interculturelle à l'intention des employés, à promouvoir le changement des attitudes traditionnelles qui peuvent avoir limité la participation des minorités au sein du Service et à étudier la mise en œuvre d'une politique que sur les congés et les locaux pour faciliter la liberté de culte et de pratique religieuse.

## SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

Les principes de la mission globale du Service correctionnel du Canada (SCC) appuient l'idéal du multiculturalisme. En 1989-1990, le SCC a parachevé une étude sur les stratégies de recrutement du personnel et produit un guide sur les diverses traditions religieuses à l'intention des aumôniers des établissements du SCC.

La consultation des représentants des groupes minoritaires constitue une grande priorité : le Comité consultatif du Commissaire sur les minorités visibles continue de se réunir deux fois l'an; les commandants sous-divisionnaires sont à établir des comités consultatifs locaux semblables; deux divisions ont animé des soirées multiculturelles au quartier général divisionnaire; enfin, à la suite d'un atelier tenu à Halifax avec des membres de la GRC et des représentants de la communauté noire, on a formulé des recommandations au commandant sous-divisionnaire. En septembre 1991 se tiendra dans l'Atlantique une conférence sur les questions multiculturelles et autochtones; à cette occasion, des membres de la collectivité et des représentants locaux discuteront de questions d'intérêt commun.

En 1989-1990, on a étudié et appliqué les recommandations formulées lors de la conférence «Police dans une société pluraliste 1989». On prévoit publier, en 1991, une mise à jour concernant les recommandations à tous les participants de la conférence. Avec l'aide de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, un vidéo de 15 minutes a été produit en français et en anglais sur les délibérations de la conférence et les suites données aux recommandations. Il servira aux programmes de formation, et toutes les divisions en auront une copie.

Parmi les autres activités entreprises en collaboration avec le Secréariat au multiculturelisme, il y a eu l'examen de la formation interculturelle courante et la préparation d'un nouveau cours multiculturel. Une formation interculturelle et interethnique est maintenant intégrée à de nombreux cours internes sur la dotation, les entrevues, l'immigration, les passeports, etc.

Le conseiller au multiculturelisme de la GRC fait partie du groupe de travail chargé de formuler des propositions concernant le Centre d'information sur les relations raciales de la police qu'abritera vraisemblablement le Collège canadien de police. Il a également assisté à de nombreuses conférences pour se tenir au courant des faits nouveaux dans ce domaine et a donné des ateliers sur le sujet dans différents ministères fédéraux et organismes répartis dans tout le Canada.

## MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministère de la Justice a élaboré un plan de travail substantiel sur le multiculturelisme, lequel fait ressortir sept grandes questions et les mesures nécessaires à l'égard de chacune. Deux éléments du plan sont à retenir : le ministère, en collaboration avec l'université de Windsor, organisera une table ronde de deux jours sur le thème «Le multiculturelisme et le système de justice» en novembre 1990 et, en consultation avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, il prévoit élaborer un plan d'action national en matière d'éducation judiciaire. En outre, des consultations sont en cours en vue d'une enquête qui serait menée auprès des facultés de droit pour aider à déterminer des objectifs réalistes pour le recrutement de membres des minorités visibles et le ciblage de groupes culturels sous-représentés. Sont également prévus un certain nombre de projets de recherche sur l'accès des minorités au système de justice et sur la propagande haineuse et le règlement des litiges.



En 1990-1991, la Commission élaborera une politique sur le multiculturalisme. Lorsque des postes à temps partiel deviendront vacants à la Commission, on envisagera avec les provinces ou les territoires de nommer des représentants des groupes minoritaires.

## COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

En 1989, le Président a nommé un conseiller spécial en multiculturalisme pour accélérer la mise en œuvre de la politique à la Commission nationale des libérations conditionnelles.

Au cours l'année de 1989-1990, la Commission a rédigé un énoncé des principes et objectifs du multiculturalisme, élaboré un module de formation sur le multiculturalisme, organisé une demi-journée d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* pendant la réunion générale de la Commission tenue en février, ainsi que des rencontres avec les organismes des minorités ethnoculturelles du Pacifique s'intéressant à la libération conditionnelle, invité la communauté sikh à donner une séance d'information au personnel et aux membres de la Commission du Pacifique sur les questions culturelles liées à la prise de décisions en matière de libérations conditionnelles, diffusé de l'information sur les cours de gestion de la diversité, examiné les options relatives à la sensibilisation interculturelle, appelé aux gestionnaires l'importance d'un effectif représentatif et incité de nouveau les employés membres d'une minorité visible à s'identifier à ce titre.

En 1990-1991, la Commission nationale des libérations conditionnelles prévoit élaborer un plan d'action à long terme sur le multiculturalisme, examiner entre autres les politiques sur les ressources humaines et les programmes à l'intention des employés pour s'assurer qu'ils tiennent dûment compte des réalités culturelles, continuer à offrir des séances d'information et de perfectionnement pendant les ateliers régionaux pour accroître la sensibilisation interculturelle et chercher d'autres occasions de rencontrer les organisations des groupes ethnoculturels et des groupes des minorités visibles.

## GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Dans son énoncé directionnel de 1990, le Commissaire a réitéré l'engagement de la GRC envers le multiculturalisme. Cet engagement est appuyé par le bureau du conseiller au multiculturalisme, qui coordonne la mise en œuvre de la politique de la GRC, et par l'Équipe nationale de recrutement, qui parcourt le Canada pour promouvoir les possibilités de carrière au sein de la GRC auprès des minorités visibles et ethnoculturelles et des jeunes autochtones.

La GRC examine les politiques de recrutement en vue d'éliminer tout obstacle systémique à la participation équitable, prévoit mettre en œuvre un nouveau test de sélection pour le recrutement, à l'automne de 1990 et établira un « Programme des aventuriers-policiers » en collaboration avec Scouts Canada, ainsi qu'un programme d'emplois d'été pour les étudiants. Ces deux programmes mettent l'accent sur la participation des jeunes des minorités visibles.



que des brochures et affiches pour mettre l'accent sur la politique et les six responsabilités décrites au paragraphe 3(2) de la Loi.

Pour faire en sorte que tous les Canadiens puissent être compris par le Comité, on recourt au besoin à des traducteurs lors de l'audition de témoins.

## COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Il s'agit d'un petit comité qui n'entretient pas de rapports directs avec le grand public. En vertu de son mandat, il s'engage à appliquer les dispositions de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

## COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Une bonne partie de l'activité de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) dans le cadre de son mandat complète les objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Conformément à ses engagements internes et externes pour éliminer la discrimination, elle a augmenté les ressources destinées à favoriser le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, fait la promotion des échanges culturels, travaillé étroitement avec le Centre canadien de gestion des séminaires intitulés « Cérer un effectif pluraliste » et consulté divers groupes multiculturels et ethniques.

À l'interne, la Commission prévoit offrir d'autres séances de sensibilisation interculturelle à son personnel. Elle a également annoncé l'examen du processus d'identification des employés membres de minorités visibles, communiqué avec des collectivités minoritaires en vue de promouvoir les possibilités d'emploi à la Commission et entrepris l'élaboration officielle d'un réseau de recrutement auprès des associations communautaires. La Commission a fait en sorte que tous les documents de communication reflètent bien la diversité du peuple canadien et envisage de diffuser son information essentielle en diverses langues non officielles.

## COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA

La Commission de réforme du droit du Canada a procédé à une étude intitulée « La Charte internationale des droits de l'homme et la Charte canadienne des droits et libertés ». Cette recherche analyse les mécanismes de fonctionnement de la nouvelle Commission d'immigration et du statut de réfugié, la CRD a, dans ce but, consulté différents groupes ethniques.

En 1990-1991, la CRD donnera suite à une demande d'étude sur l'application des lois pénales et l'accès au système de justice pénale, en ce qui concerne les peuples autochtones et les membres de minorités culturelles ou religieuses.

## COMMISSION DES PLAINTES DU PUBLIC CONTRE LA GRC

La Commission a diffusé à tout son personnel le rapport annuel de 1988-1989 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien, pour le sensibiliser à la politique du multiculturalisme et aux activités possibles dans ce domaine.

Les institutions fédérales qui ont des responsabilités dans les domaines de la justice et des affaires juridiques peuvent relever ce défi de différentes façons, notamment en élaborant un programme précis, en consultant régulièrement les collectivités minoritaires et en communiquant avec elles, en formant du personnel aux relations interculturelles et interethniques et en s'adonnant à un recrutement novateur auprès des minorités, de façon que les institutions reflètent mieux le public qu'elles desservent.

Cette année, des progrès ont été accomplis dans tous ces secteurs importants. Sous la direction du ministre d'Etat au Multiculturalisme et à la Citoyenneté, et en consultation avec des intervenants clés des organismes gouvernementaux, les autorités policières et les minorités visibles à l'échelle du pays, un Plan d'action national sur les relations entre la police et les minorités a été élaboré. Le plan recommande l'établissement d'un comité de sous-ministres responsables des services de police, la création d'un centre d'information sur les relations multiculturelles de la police, un cadre national concernant la formation interculturelle des agents de police, le recrutement de membres des minorités visibles et la participation de la collectivité aux services de police.

À la suite de ces recommandations, le 23 novembre 1989, les sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de la justice ont établi le Comité des sous-ministres responsables des services de police recommandé dans le plan. La première tâche de ce comité a été de se pencher sur la création d'un centre d'information sur les relations multiculturelles de la police.

Solliciteur général Canada, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Solliciteur général Ontario dirigeront la planification et la mise sur pied du Centre d'information sur les relations raciales de la police. Celui-ci sera chargé de la collecte, du stockage, de l'élaboration, de l'analyse et de la diffusion de l'information et des documents de base en vue d'améliorer les relations interethniques. Même s'il reste encore beaucoup à faire, ce genre de collaboration entre les services de police, les organismes gouvernementaux, les professionnels de la justice et les collectivités minoritaires de même que les diverses activités décrites ci-dessus démontrent que l'on est à prendre des mesures positives afin de rendre plus équitable le système de justice pour tous les Canadiens.

## BUREAU DU COMMISSAIRE À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE

Le Bureau du commissaire à la magistrature fédérale n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, même s'il a donné son appui à la politique et à ses objectifs.

## COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENTS DE SÉCURITÉ

Le Comité canadien de surveillance des activités de renseignements de sécurité a diffusé des exemplaires de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et des Lignes directrices du gouvernement sur les pratiques de communication justes, ainsi

En outre, le Secrétariat a encouragé les institutions fédérales à prendre des mesures précises en réponse aux besoins, aux exigences ou aux possibilités établis. En 1989-1990, le Secrétariat a travaillé directement avec plus de 100 institutions fédérales et élaboré des projets pilotes conjoints avec la Société Radio-Canada, le Centre canadien de gestion, le Musée canadien des civilisations, Emploi et Immigration Canada, le ministère des Pêches et Océans, la Banque fédérale de développement et la Gendarmerie royale du Canada. On trouvera de plus amples renseignements sur ces initiatives conjointes dans les pages suivantes où sont décrites les mesures prises par chaque institution fédérale.

Les membres du personnel des bureaux régionaux du Ministère ont également discuté des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* avec leurs homologues d'autres institutions fédérales.

L'une des grandes responsabilités du Secrétariat est de rédiger la présente partie du rapport annuel, soit de rendre compte de la mise en œuvre de la Loi dans les institutions fédérales. Le Sous-secrétaire d'État a officiellement invité les chefs de 158 institutions fédérales à contribuer au deuxième rapport annuel, et 137 y ont répondu. Les institutions qui ne l'ont pas fait ont, pour la plupart, de petits effectifs et des mandats restreints. La liste des institutions fédérales pressenties figure à l'annexe II. Après analyse et révision des contributions, une ébauche du présent chapitre a été diffusée à toutes les institutions pour qu'elles confirment que l'information y figurant décrivait bien leurs activités et leurs plans.

Les institutions fédérales ne constituent pas un groupe homogène; chacune a des antécédents, un mandat et des clients particuliers. Chacune applique aussi la politique du multiculturalisme à sa manière. Dans ce deuxième rapport, les efforts de chaque ministère et de chaque organisme sont mis en relief. Les institutions sont regroupées sous six catégories : justice et affaires juridiques; affaires économiques; affaires culturelles et identité nationale; politique de la santé et politique sociale; politique relative au commerce international, aux affaires extérieures et à la défense et activités gouvernementales.

Les institutions fédérales doivent donner l'exemple à tous les organismes du pays — qu'ils soient à caractère social, éducatif, culturel ou économique — qu'il est non seulement *possible* de refléter la diversité canadienne dans leurs activités, mais qu'il est *avantageux* de le faire.

L'aptitude d'une société à maintenir les libertés fondamentales dépend en grande partie de la relation de confiance et de respect qui existe entre ses membres et ceux qui administrent les lois. Grâce à cette relation, la cohésion et la vitalité de la société se trouvent renforcées; sans elle, la société est plus faible. Cela est vrai pour le Canada autant que pour tout autre pays.

Cette relation de confiance doit être établie non seulement avec quelques Canadiens ou avec la plupart d'entre eux, mais avec *tous*. L'appareil pénal doit servir les Canadiens d'une manière sensible et équitable et projeter une image correspondante.



## L'ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT

Le Canada est un pays multiculturel, et la diversité de sa population est grandissante. La *Loi sur le multiculturalisme canadien*, adoptée à l'été de 1988, fait partie de la réaction positive du gouvernement à cette diversité croissante. En plus d'établir la politique canadienne du multiculturalisme, la Loi demande à toutes les institutions fédérales de prendre des mesures précises pour mettre en œuvre cette politique. Brièvement, les responsabilités décrites au paragraphe 3(2) de la Loi sont les suivantes :

- assurer des chances égales d'emploi et d'avancement;
- favoriser la contribution des individus de toutes origines à l'évolution du pays;
- faire respecter et mieux comprendre la diversité;
- recueillir des données à l'appui de programmes tenant dûment compte de la réalité multiculturelle;
- mettre à contribution les connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens;
- généralement, conduire les activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

La réforme institutionnelle commandée par ces exigences constitue une responsabilité complexe et à long terme. On demande aux ministères et organismes du gouvernement fédéral d'effectuer certains changements fondamentaux au sein de leurs organisations. En outre, ces institutions entretiennent et véhiculent les valeurs, les principes et les traditions d'une société canadienne en évolution. Assumer cette double responsabilité n'est pas une tâche facile, mais cela est essentiel pour que le Canada relève les défis de l'avenir.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* confère au ministre responsable du multiculturel la mission de susciter et de favoriser la coordination de la mise en œuvre de la politique. Le ministre fournit également conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et de mesures utiles à cette fin. Le Secréariat au multiculturel a été établi en 1988 pour aider le ministre dans l'exercice de ces responsabilités. Le Secréariat fait la promotion d'une réforme institutionnelle à long terme et, du même coup, incite les institutions fédérales à réagir par des mesures immédiates aux préoccupations cernées.

L'étape initiale de la promotion de cette réforme consiste à faire connaître la diversité culturelle du Canada et la politique du multiculturelisme. En 1989-1990, le Secréariat a étendu son processus de sensibilisation. Il a eu des échanges avec les ministères et organismes du gouvernement fédéral sur la réforme institutionnelle, formulé des suggestions sur des éléments précis de changement que pouraient effectuer les différentes institutions pour se conformer à la politique du multiculturelisme et incité les ministères à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars.





D'autres organismes voués à la défense des droits de la personne comme la Newfoundland Human Rights Association ont apporté leur collaboration et joué un rôle de chef de file avec des membres de collectivités ethnoculturelles, autochtones et du monde de l'éducation dans l'organisation de manifestations entourant le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Une autre activité spéciale tenue dans le cadre de la journée du 21 mars, c'est-à-dire la Northwestern Ontario Cross-Cultural Conference, a offert une occasion unique aux dirigeants de groupes ethnoculturels (y compris les francophones), de groupes de minorités visibles et de groupes autochtones d'explorer des solutions communes, d'élaborer des stratégies d'appui réciproque en tant que groupes minoritaires et d'améliorer l'acceptation par le public des droits des divers groupes culturels et linguistiques de la région, de même que leur respect.

## PROGRAMME DE CONTESTATION JUDICIAIRE

La Direction des droits de la personne administre un accord de contribution avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa pour l'exécution du Programme de contestation judiciaire. Grâce à ce programme, une aide financière est accordée pour la préparation et la défense de causes types portant sur l'égalité et les droits linguistiques en vertu de la Constitution canadienne. En 1989-1990, plusieurs causes types étaient fondées sur la discrimination religieuse et raciale en milieu de travail ainsi que sur la littérature haineuse.

## RAPPORTS DU CANADA AUX NATIONS UNIES

Parmi les rapports que la Direction a présentés aux Nations Unies en 1989-1990, deux ont porté particulièrement sur l'évolution des questions du multiculturelisme et des relations ethniques : le Rapport sur la mise en œuvre du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Dixième rapport aux termes de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Le travail de la Direction, dans l'accomplissement de son mandat d'éducation du public, vient compléter les objectifs de la politique canadienne en matière de multiculturalisme. La Direction apporte un soutien financier à des organisations non gouvernementales pour des activités qui soutiennent l'enseignement des droits de la personne et qui accroissent la sensibilisation aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*, entre autres celles qui se rapportent à l'égalité des droits et au patrimoine multiculturel. La Direction publie également une série de documents dont l'objet est d'informer les Canadiens des dispositions de la Charte, dont des guides à l'intention des enseignants et des étudiants.

Certains des projets financés par la Direction portaient sur la sensibilisation du public aux dispositions de la Charte destinées à protéger et à promouvoir le multiculturalisme au Canada. Un cours d'école à l'intention des défenseurs des droits de la personne a été offert par le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, à l'Université d'Ottawa. Le Alberta Civil Liberties Research Centre a mis sur pied un projet intitulé « Teaching Human Rights in Schools and Community », comportant une série d'ateliers et un bulletin spécial s'adressant aux élèves et aux enseignants de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année, dans trois villes albertaines. La Alberta Civil Liberties and Human Rights Association a tenu une série d'ateliers et de séances d'information sur des sujets traités dans la Charte.

Plusieurs autres projets ont traité particulièrement de questions liées au multiculturalisme. La Fondation canadienne des droits humains a mis en place un programme de formation à l'intention des enseignants des écoles primaires, qui met l'accent sur le multiculturalisme et le respect des droits de la personne. Le projet portant sur les droits de la personne et le racisme, mis de l'avant par l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations interraciales, a contribué à faire comprendre aux élèves du secondaire l'approche conceptuelle des droits de la personne et la place qu'occupe la discrimination raciale dans ce contexte. La B.C. Civil Liberties Association a traduit en chinois un guide intitulé *Arrest et a tenu plusieurs ateliers sur les politiques et les droits des citoyens, en collaboration avec SUCCCESS*, un important organisme de services aux immigrants, à Vancouver. Le Can-Am Indian Friendship Centre de Windsor a invité des dirigeants autochtones, des défenseurs des droits de la personne et les citoyens intéressés à un échange d'information interculturelle. Les dirigeants autochtones ont été invités à parler des questions de l'heure concernant les droits de la personne dans leur collectivité et des stratégies qu'ils utilisent pour résoudre les problèmes et régler les conflits.

Certains organismes ont tenu des conférences et des séminaires portant sur la discrimination raciale. La Fédération canadienne des droits et libertés, par exemple, a organisé une conférence nationale sur la discrimination dans les années 1990. Le Atlantic Human Rights Centre a tenu un symposium d'envergure nationale intitulé « Interfaith Dimensions of Canadian Multiculturalism » à l'Université Saint Thomas, à Fredericton. La Saskatchewan Association on Human Rights et le Saskatoon Multicultural Council ont coparrainé une conférence sur les obstacles à l'égalité et sur des stratégies visant à changer les comportements racistes.

questions d'un intérêt particulier pour les collectivités culturelles, comme l'émigration au Canada de structures parallèles de services aux immigrants, ont été abordées.

Toutes les activités n'ont pas porté sur les organismes bénévoles oeuvrant dans le domaine des services sociaux. Le Volunteer Action Centre d'Edmonton a mis sur pied un projet qui s'adressait à des groupes d'artistes issus de minorités culturelles et visait à améliorer leurs compétences dans une vaste gamme de secteurs du perfectionnement et de la gestion bénévoles.

La Direction de l'action volontaire a produit et distribué un certain nombre de publications et de ressources techniques à l'usage du secteur bénévole. On a veillé à ce que les illustrations et les pages couvertures des publications reflètent avec justesse la diversité canadienne. Ces publications ont également été largement diffusées dans l'ensemble des collectivités ethnoculturelles.

## COLLECTE DE FONDS

Des membres d'organismes ethnoculturels ont également eu l'occasion de participer à des projets visant à perfectionner leurs techniques de collecte de fonds. Au Manitoba, ils ont participé à une conférence sur la collecte de fonds pour des organismes sans but lucratif, organisée par le Manitoba Philanthropy Conference Committee, de même qu'à un atelier sur la sollicitation de fonds pour des fondations, organisé par le Volunteer Centre de Winnipeg.

### *Collecte de fonds et développement des organismes*

Le nouveau volet « Collecte de fonds et développement des organismes » a permis l'élaboration de projets pilotes qui vont au-delà de l'apprentissage de techniques de sollicitation. La Multicultural Association of Nova Scotia s'est penchée sur le problème que pose le fait d'être constituée d'associations locales fortes, mais n'ayant aucun pouvoir de collecte de fonds pour l'ensemble de la province. La Edmonton Immigrant Services Association a évalué ses récentes campagnes de sollicitation et mis sur pied une étude de faisabilité afin d'établir les améliorations qui devraient être apportées à ses méthodes de collecte de fonds dans l'avenir.

La Direction des droits de la personne comprend quatre éléments : l'éducation et la promotion; le Programme de contestation judiciaire; la coordination des activités des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au regard des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne, et la coordination et la présentation aux Nations Unies des rapports du Canada sur les droits de la personne. La Direction des droits de la personne contribue à l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien par la sensibilisation du public aux dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* et aux engagements du Canada en matière de droits de la personne découlant de divers accords avec les Nations Unies.



Il y a eu toute une gamme de projets intéressants au sein de la collectivité des Haïtiens canadiens. Un organisme a élaboré les ressources nécessaires à l'enseignement de la lecture et de l'écriture aux gens âgés et aux personnes handicapées. Un autre groupe a produit une aide audiovisuelle à l'enseignement. Un autre encore a incité les membres de sa collectivité à participer à des programmes d'alphabétisation. Enfin, un projet de recherche sur l'enseignement de la lecture et de l'écriture en Haïti portait sur des approches et des méthodes qui pourraient être adaptées au Canada.

Parmi les projets visant à connaître les besoins en alphabétisation des Autochtones, mentionnons l'élaboration d'une stratégie à l'intention des Métis et des Indiens non inscrits ainsi que la formulation d'un plan d'alphabétisation s'adressant aux collectivités indiennes.

## FAVORISER LE BÉNÉVOLAT

Le Programme de soutien aux organismes bénévoles a poursuivi ses efforts de collaboration afin de s'assurer que les collectivités ethnoculturelles étaient encouragées à réaliser leur plein potentiel en matière de bénévolat. Dans le cadre de la Semaine nationale du bénévolat, le Volunteer Action Centre d'Edmonton a incité des organismes multiculturels à participer aux activités bénévoles. Il a également publié un cahier spécial sur les bénévoles des communautés culturelles. Un projet de la B.C. Association of Volunteer Centres a permis d'accroître la participation des collectivités culturelles (y compris les Autochtones et les francophones) et des personnes handicapées au programme de la Semaine nationale du bénévolat en Colombie-Britannique.

## CONSOLIDER LES ORGANISMES BÉNÉVOLES

Le Programme a également invité le secteur du bénévolat à être attentif aux besoins spéciaux des organismes ethnoculturels. La Coalition des organisations nationales volontaires a mené une consultation d'envergure auprès de ses organismes membres et de représentants gouvernementaux. Plusieurs organismes culturels nationaux étaient représentés dans ces consultations, et de nombreuses

laquelle a été suivie d'un goûter. À cette occasion, les membres du club ont expliqué les objectifs de leur organisme et les responsabilités de leurs membres. Les nouveaux Canadiens ont, pour leur part, parlé de la vie dans leur pays d'origine et des motifs qui les ont poussés à venir au Canada. À Mississauga, une cérémonie spéciale a été parrainée par la police provinciale de l'Ontario. Elle s'est tenue au Centre de formation des recrues, dans le cadre d'un programme visant à inciter les stagiaires à être d'avantage à l'écoute des minorités.

À la demande des autorités scolaires, des cérémonies ont également eu lieu dans des écoles secondaires et élémentaires. Le Collège français de Longueuil a tenu un concours de rédaction pour sensibiliser les étudiants à la réalité multiculturelle. Les dix gagnants ont participé à une cérémonie de remise de certificats de citoyenneté tenue à leur école; chaque gagnant présentait à ses collègues l'un des nouveaux Canadiens.

## REJOINDRE LES PARTICIPANTS DES COLLECTIVITÉS ETHNOCULTURELLES

Un certain nombre de projets mis en œuvre au palier local ont porté sur la participation de collectivités culturelles. Certains visaient à rejoindre les immigrants qui sont sur le marché du travail, les immigrants, leurs enfants ainsi que les membres de certaines collectivités. Ces projets ont permis l'analyse des obstacles aux études de base chez les adultes, l'élaboration d'un matériel d'apprentissage adapté à la culture et des mesures d'encouragement à la participation aux cours d'alphabétisation.

Afin d'aider les immigrantes à entrer sur le marché du travail, le Centre des femmes de Montréal a fait appel à la technologie informatique pour leur apprendre à lire et à écrire. Le Portuguese Interagency Network, de Toronto, a élaboré un module d'alphabétisation intégré pour sensibiliser les travailleurs de langue portugaise aux questions de santé et de sécurité.

Le Calgary Catholic School Board a mis en place un projet intitulé « Latin American Literacy Partnership » qui s'adressait aux femmes et aux enfants latino-américains. Les participants ont amélioré leurs capacités de lecture et d'écriture et la commission scolaire a tiré profit d'une relation plus étroite avec les membres de la collectivité.

La fierté de notre patrimoine canadien commun et le respect de la diversité culturelle faisaient partie des valeurs fondamentales associées à la citoyenneté canadienne et ont été soulignées dans les documents de promotion de la *Semaine nationale de la citoyenneté 1989*. On y a insisté sur la participation active à la société canadienne et aux affaires de la nation par des Canadiens de toutes provenances, de naissance ou d'adoption. Des organismes culturels et multiculturels ainsi que des organismes de service aux immigrants ont appuyé la Semaine nationale de la citoyenneté et y ont participé. Par exemple, le Multicultural Committee of the Citizenship Council of Manitoba a tenu un festival multiculturel. Des organismes provinciaux et municipaux ont appuyé sans réserve la Semaine nationale de la citoyenneté 1989, et bon nombre d'entre eux avaient prévu des événements spéciaux, par exemple un programme multiculturel élaboré par le Musée manitobain de l'homme et de la nature.

La Direction a fait en sorte que l'information relative à la Semaine nationale de la citoyenneté 1989, au Certificat du mérite civique et aux demandes de citoyens de la citoyenneté soit mise à la disposition du grand public, notamment aux membres de collectivités ethnoculturelles. De l'information, sous forme d'articles spéciaux sur la citoyenneté, a également été distribuée à la presse ethnique par le truchement de la publication *Canadian Scene*.

## CÉRÉMONIES DE REMISE DE CERTIFICATS DE CITOYENNETÉ

La dernière étape du processus d'obtention de la citoyenneté est celle de la prestation du serment d'allégeance lors d'une cérémonie de remise des certificats de citoyenneté. Ces cérémonies, qui se sont tenues à travers le pays, mettent l'accent sur les droits et les responsabilités découlant de la citoyenneté canadienne et sur les valeurs et idéaux communs à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Elles favorisent une meilleure compréhension du respect que doivent se vouer les Canadiens d'autres cultures dans une société multiculturelle et encouragent les nouveaux citoyens à jouer un rôle actif dans la vie canadienne. Ces cérémonies sont un microcosme de la société canadienne. En effet, au cours d'une assemblée normale réunissant de 90 à 100 personnes, il y a habituellement de 25 à 35 pays représentés. Certaines des cérémonies ont eu lieu en même temps que des manifestations spéciales du ministère, par exemple la Semaine nationale de la citoyenneté ou la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Ces cérémonies ont montré que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité canadienne. Certaines se sont déroulées dans des écoles, des centres multiculturels, des hôtels de ville, des salles d'exposition, des bibliothèques publiques et d'autres endroits permettant de rejoindre le plus de personnes possible.

Quelques exemples illustrent les formules innovatrices adoptées. Une cérémonie de remise de prix a été organisée en mai 1989, avec le concours de la Metro Immigrant Settlement Association, à la North End Library, à Halifax. Les enfants immigrants ont reçu des prix pour leur participation à un concours d'affiches et les divertissements ont été confiés à des réfugiés. Le Club Optimiste de Montréal/Saint-Jacques a été l'hôte d'une cérémonie de remise de certificats,



Par exemple, du matériel éducatif comme *Le citoyen canadien et Regard sur le Canada* a été distribué aux demandeurs de la citoyenneté canadienne. Même si tous ces documents produits par la Direction ont été publiés dans les deux langues officielles, le serment de citoyenneté canadienne était également disponible dans des langues autres que le français et l'anglais.

La sensibilisation à la diversité culturelle du Canada et aux principes du multiculturalisme a également fait l'objet de promotion dans le cadre de séances organisées par des institutions d'enseignement comme les commissions scolaires et les collèges communautaires, et par des organismes bénévoles comme les groupes culturels et les organismes de services sociaux. Les futurs Canadiens ont appris l'importance d'accepter et de respecter les autres cultures, dans leur pays d'adoption.

Certaines activités visaient à améliorer la qualité de l'information sur la citoyenneté. Le Citizenship Teachers Network, de Vancouver, a organisé un symposium sur l'éducation civique et la Association of B.C. Teachers of English as an Additional Language a inclus dans sa conférence annuelle un atelier sur l'éducation civique.

## PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

Les activités de promotion de la citoyenneté ont favorisé une plus grande compréhension de la valeur de la citoyenneté, ont mis l'accent sur une participation active et ont renforcé chez tous les Canadiens le sens de l'identité et de l'appartenance. En favorisant une meilleure compréhension et une plus grande appréciation de la diversité culturelle du Canada, bon nombre de ces activités sont venues compléter les objectifs du multiculturalisme.

### *Certificat du mérite civique*

Un programme d'importance, le *Certificat du mérite civique*, a permis de reconnaître des contributions importantes apportées par des particuliers et par des organismes canadiens. Parmi les 25 récipiendaires d'un certificat en 1989-1990, certains ont été choisis pour leur contribution exceptionnelle aux collectivités ethnoculturelles du Canada et aux relations raciales. Citons, par exemple :

- Constantine Passaris, de Fredericton, au Nouveau-Brunswick, pour son travail dans des comités de bénévoles et des organismes multiculturels, de même que pour ses innovations dans les secteurs de l'immigration et du multiculturalisme;
- Inez N. Elliston, de Willowdale, en Ontario, pour ses programmes innovateurs et ses efforts particuliers dans les secteurs de l'éducation, des relations raciales et de l'adaptation des immigrants;
- Bea C. Leinback, de Vancouver, en Colombie-Britannique, pour ses contributions aux services sociaux et à la vie communautaire et pour sa promotion des arts du spectacle et de la collectivité multiculturelle.



## LA CITOYENNETÉ

Chacun des programmes de la citoyenneté contribue à sa façon à la mise en œuvre de la politique du multiculturalisme. La description ci-après des activités de ces programmes n'est pas exhaustive, mais fait plutôt ressortir le lien de chaque programme avec la politique du multiculturalisme.

### ENREGISTREMENT ET PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

La Direction de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté est responsable du traitement des demandes d'octroi et de preuve de citoyenneté canadienne, de l'application de la *Loi sur la citoyenneté*, de la distribution de documents d'information aux gens qui demandent la citoyenneté et de la promotion d'une plus grande sensibilisation aux droits et responsabilités découlant de la citoyenneté canadienne.

Dans la poursuite de ses objectifs, la Direction s'est également engagée à faire avancer les politiques et les objectifs du multiculturalisme. Ses activités ont favorisé les valeurs d'égalité et de respect de la diversité telles qu'établies dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les Canadiens de toutes origines, de naissance ou d'adoption, ont été invités à trouver de nouvelles façons d'être fiers d'eux-mêmes, de leurs racines et du rôle qu'ils jouent dans la définition de l'identité canadienne. Comprendre cette identité nationale d'une manière qui amène tous les Canadiens à se sentir des participants égaux et à part entière, voilà qui fait la force du lien qui unit multiculturalisme et citoyenneté.

### ENREGISTREMENT DE LA CITOYENNETÉ

Les services d'enregistrement de la citoyenneté portent entre autres sur le traitement des demandes d'octroi et de preuve de citoyenneté et la préparation des certificats de citoyenneté canadienne. Au cours de l'année 1989-1990, 105 793 demandes d'octroi de la citoyenneté canadienne et 54 155 demandes de preuve de citoyenneté ont été reçues.

### ÉDUCATION CIVIQUE

Le rôle de la Direction en matière d'éducation civique montre un souci constant d'offrir des documents de référence et d'information de qualité aux gens qui demandent la citoyenneté. La Direction a élaboré et produit du matériel éducatif sur l'histoire, la géographie et le gouvernement du Canada. Ce matériel éducatif traite du Canada et de la citoyenneté canadienne et mettait l'accent sur la sensibilisation à la diversité culturelle canadienne et à son appréciation.

Pour faciliter l'éducation civique à travers le Canada, la Direction a publié *Une question d'accueil* : il s'agit d'une trousse à l'intention des moniteurs d'instruction civique travaillant auprès des immigrants adultes. Elle a également vu à ce que le matériel d'apprentissage, entre autres l'information sur la politique et le caractère multiculturel du Canada, soit disponible dans l'ensemble du pays.

L'ancienne publication, *Cultures Canada*. Chaque livraison porte sur des événements ou des réalisations qui concernent la scène internationale, décrit des activités d'un océan à l'autre, traite de questions courantes liées au multiculturalisme, souligne l'émergence de partenariats et présente de nouvelles publications, productions et recherches.

Le Secteur du multiculturalisme a publié deux brochures d'information à l'intention du public. *Multiculturalisme, la politique et les programmes* présente la Loi et la politique, et décrit les trois programmes établis pour les appliquer. *Multiculturalisme : participation civique et communautaire* décrit le programme qui aide les Canadiens de première génération à acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour participer pleinement à la société canadienne. Ces deux publications existent maintenant en douze langues. La Proclamation de la politique canadienne du multiculturalisme a également été imprimée en douze langues ancestrales.

«Visages du Canada», film produit par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, trace le profil de six personnes pour illustrer la contribution des différentes communautés culturelles à la société canadienne et expose leurs perceptions en tant que Canadiens. Accompagné d'un guide pour l'utilisateur, le film décrit un vaste échantillonnage de Canadiens. Pour les élèves du deuxième cycle de l'élémentaire et les élèves du secondaire, le film est un précieux outil de discussion et de sensibilisation sur des sujets tels que le multiculturalisme, l'identité ethnoculturelle et la citoyenneté canadienne. Les organismes communautaires et les groupes religieux et ethnoculturels jugeront tous le film pertinent en regard des questions courantes liées à la vie canadienne. On peut se le procurer auprès de toutes les succursales de l'Office national du film.

Chaque année, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada met en œuvre un plan de publicité qui fait appel à la presse écrite et électronique de même qu'à la publicité extérieure pour réaliser deux objectifs principaux : description positive de la diversité culturelle canadienne et sensibilisation accrue à la nécessité d'éliminer le racisme et la discrimination raciale. Certaines de ces initiatives sont décrites dans la section des relations raciales du présent rapport.

Des annonces paraissent aussi dans la presse ethnique pour communiquer de l'information sur les politiques et programmes du gouvernement. Cette publicité est souvent formulée dans des langues non officielles pour atteindre les Canadiens qui ont une connaissance limitée des deux langues officielles.

## CORRESPONDANCE AVEC LES CANADIENS

On peut juger de l'intérêt des Canadiens et Canadiennes pour le multiculturalisme et de l'importance qu'ils y accordent par le nombre de lettres qu'ils écrivent à ce sujet. En 1989-1990, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté et son cabinet ont répondu à plus de 800 lettres de Canadiens de toutes les régions du pays sur des questions relatives au multiculturalisme.

## RECHERCHE

La Direction des politiques et recherches a produit des rapports de recherche pour aider les Canadiens à mieux comprendre la réalité multiculturelle du Canada et les questions multiculturelles contemporaines.

*Le multiculturelisme au Canada : présentation graphique* contient une série de graphiques fondés sur le recensement de 1986, qui décrivent la diversité ethnique et linguistique du Canada. L'ouvrage constitue une introduction à la réalité multiculturelle canadienne et une ressource pour les exposés sur le multiculturelisme. De même, *Les minorités visibles au Canada en 1986 : présentation graphique* contient des données sur certaines caractéristiques démographiques socio-économiques de l'ensemble des minorités visibles au Canada. Les minorités visibles comprises ici sont les Canadiens d'origine noire, antillaise, chinoise, japonaise, coréenne, philippine, sud-asiatique, ouest-asiatique, arabe, sud-est asiatique, latino-américaine et des Îles du Pacifique.

*Economics of Immigration and Racial Discrimination: a Literature Overview* renferme une bibliographie détaillée et un sommaire de la recherche qui se fait actuellement au Canada et ailleurs dans le monde sur l'économie de l'immigration et de la discrimination raciale ainsi qu'une recension sur le sujet. Le rapport examine l'incidence de l'immigration sur des facteurs tels que la répartition du revenu, le bien-être social, le commerce, l'emploi et l'utilisation des services publics. Il est également question des répercussions économiques de la discrimination, surtout de la discrimination sur le marché du travail. *Ethnocultural Entrepreneurship : An Overview and Annotated Bibliography* est un résumé et une bibliographie commentée de la documentation théorique, empirique et historique que récente. L'impact sur l'économie des entrepreneurs appartenant à une minorité ethnoculturelle et les problèmes qu'ils rencontrent y sont décrits. On y suggère aussi des domaines de recherche future sur l'entrepreneuriat ethnoculturel. À l'aide des données du recensement de 1986, *Black Youth in Toronto : Exploration of Issues* analyse brièvement les problèmes auxquels font face les personnes de la région métropolitaine qui se sont identifiées comme noires.

Un autre rapport également diffusé en 1989-1990, *Langue maternelle : Recensement du Canada 1986 : Canada, provinces et territoires, Régions métropolitaines de recensement*, montre dans quelle proportion les personnes ayant signalé une langue ancestrale comme langue maternelle n'ont indiqué que cette langue et dans quelle proportion elles ont signalé le français ou l'anglais comme langue maternelle.

La Direction a aussi rédigé un bulletin intitulé *Recherche récente*, destiné à accroître la sensibilisation aux projets de recherche sur le multiculturelisme au Canada et ailleurs. Même s'il a été conçu d'abord pour diffusion interne, *Recherche récente* fait l'objet d'une diffusion externe limitée.

## COMMUNICATIONS

Le premier numéro de *Ensemble*, bulletin sur le multiculturelisme aujourd'hui, a paru à l'hiver de 1990 et avait pour thème les affaires. Publié par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada quatre fois par année, *Ensemble* remplace



renseignements de base au Conseil interculturel du Manitoba pour formuler des propositions sur la stratégie provinciale concernant les relations interethniques et, dans l'ensemble, favoriser ses activités. Le bureau a également aidé le comité de la Commission de police du Manitoba au sujet des relations entre la police et la communauté multiculturelle. Le bureau de la Saskatchewan a collaboré avec le ministère de la Culture, du Multiculturalisme et des Loisirs de la Saskatchewan à l'organisation d'un forum sur les relations interethniques, tenu à l'automne de 1990. Ce forum faisait suite au rapport d'un groupe de travail multiculturel provincial qui avait mis l'accent sur les relations interethniques. En outre, le ministère de l'Éducation du Yukon a reçu des fonds pour un atelier sur une politique et un programme d'enseignement multiculturel.

Au chapitre des initiatives fédérales-provinciales-territoriales mixtes, on a planifié les activités du 21 mars dans plusieurs parties du pays, organisées des activités pour souligner le 10 décembre, Journée internationale des droits de la personne, et l'on s'est associé à d'autres bailleurs de fonds et groupes communautaires pour des projets donnés.

En outre, de hauts fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux ont eu des discussions préliminaires sur les moyens d'accroître leur collaboration et pour définir des questions d'intérêt mutuel, en vue d'une éventuelle rencontre des ministres responsables du multiculturalisme au Canada.

En résumé, en 1989-1990, les activités dans le domaine des relations fédérales-provinciales-territoriales ont permis de renforcer les partenariats nécessaires pour réaliser notre potentiel en tant que société multiculturelle.

## RELATIONS INTERNATIONALES

Les représentants de différents pays se sont réunis pour traiter de la politique canadienne du multiculturalisme et ont échangé de l'information.

L'Australie a demandé des renseignements et a envoyé des représentants de sa commission de réforme du droit pour enquêter sur les dispositions législatives canadiennes sur le multiculturalisme. Le directeur du bureau des relations interethniques des Pays-Bas est venu au Canada pour connaître notre approche en matière de relations interethniques et a expliqué les règles de conduite de son pays en ce qui a trait au journalisme, aux procédures civiles et pénales concernant la littérature haineuse ainsi qu'au recrutement de membres des minorités visibles dans les services de police. Parmi les autres visiteurs étrangers, il y a eu des représentants de gouvernements régionaux de la Suède et de la presse francophone d'Afrique, un chercheur de l'Académie des sciences (Institut du droit interne), de Moscou et le chef du Institut for the Advancement of Social Integration in the Schools et du Institute for the Study of Prejudice, à la Bar Ilan University, en Israël.



## RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES-TERRITORIALES

À l'été de 1989, une délégation s'est rendue au Japon informer les personnes admissibles de l'entente de redressement. Le directeur général du Secrétariat a rencontré près d'un millier de Canadiens japonais dont bon nombre avaient été déportés au Japon après la Deuxième Guerre mondiale. Des représentants de l'Association japonaise de la délégitation.

En 1989-1990, plus de 12 500 dédommagements ont été versés aux personnes admissibles.

Il est clair que la politique du multiculturalisme repose sur les partenariats. La collaboration intergouvernementale constitue un facteur très important dans la réalisation des objectifs fondamentaux en matière d'égalité et de participation.

La collaboration intergouvernementale revêt différentes formes. Par exemple, en septembre 1989, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a assisté à une réunion du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada). On avait alors décidé d'échanger de l'information sur des initiatives précises en voie d'élaboration ou envisagées dans chaque juridiction ayant un lien avec le multiculturalisme et l'éducation au Canada.

Le Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne s'est révélé être un mécanisme pour les consultations sur la mise en œuvre de la Deuxième Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, la campagne visant à souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, et le Plan d'action national sur les relations entre la police et les minorités. Il y a eu deux rencontres en 1989-1990 pour discuter des questions liées au multiculturalisme et aux droits de la personne.

Conformément au paragraphe 5(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, qui permet au Ministre de conclure des accords avec toute province pour la mise en œuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, des représentants ministériels ont exploré avec leurs homologues provinciaux des secteurs éventuels de collaboration bilatérale.

Le ministère et des juridictions provinciales ou territoriales ont échangé de l'information sur des sujets précis comme les relations interethniques, la préservation du patrimoine et le multiculturalisme dans l'enseignement. Par exemple, il y a eu des rencontres avec la Direction générale des relations interraciales du ministère des Affaires civiles de l'Ontario. En outre, le ministère a servi de ressource auprès de gouvernements provinciaux tels que ceux de l'Ontario, du Manitoba, du Québec et de la Saskatchewan, qui revoyaient leurs politiques et programmes de multiculturalisme. Des représentants du ministère ont également participé à des recherches et échangé des données sur le multiculturalisme.

À l'échelon régional, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada a travaillé en étroite collaboration avec des organismes provinciaux et locaux. À Terre-Neuve, le bureau régional a fait partie d'un comité provincial chargé de rédiger une politique sur l'enseignement multiculturel. La région du Manitoba a fourni des

Certaines activités du Secteur du multiculturelisme ne relèvent pas directement de l'une des quatre directions de programmes mentionnées plus haut, à savoir l'appui au Comité consultatif canadien du multiculturelisme, le Programme de redressement à l'égard des Canadiens japonais, les initiatives en matière de politique et de recherche, les relations fédérales-provinciales-territoriales et les communications générales sur le multiculturelisme.

## COMITÉ CONSULTATIF CANADIEN DU MULTICULTURALISME

Le 9 février 1990, à la suite de longues consultations, le ministre d'État au Multiculturelisme et à la Citoyenneté annonçait la composition du nouveau Comité consultatif canadien du multiculturelisme (CCCM) formé de 37 membres.

La constitution du CCCM représentait une autre étape de l'application de la Loi *sur le multiculturelisme canadien*. Le paragraphe 7(1) stipule que le Ministre pourra être assisté par ce comité dans l'application de la Loi pour toute question liée au multiculturelisme.

Les membres du comité représentent toute la diversité professionnelle, culturelle et linguistique du pays. Mme Karen Mock, de Toronto, a été nommée présidente. Le Ministre a également confié à MM. Pierre Ancill, de Montréal, et Valmond Romilly, de Vancouver, la vice-présidence du CCCM.

Le CCCM a tenu sa première réunion nationale à Montréal, à la fin de mars 1990. Le Ministre a participé aux discussions initiales qui ont porté sur l'élaboration d'un plan de travail pour l'année à venir. Le Comité a déterminé quatre grands domaines d'étude : l'éducation, la sensibilisation et la jeunesse; les questions législatives et juridiques et la réforme institutionnelle; les langues ancestrales et autochtones et la préservation de la culture; enfin, l'adaptation, l'intégration et la citoyenneté.

## PROGRAMME DE REDRESSEMENT À L'ÉGARD DES CANADIENS JAPONAIS

Le 22 septembre 1988, le Premier ministre annonçait la conclusion de l'entente pour réparer les injustices commises à l'endroit des citoyens d'ascendance japonaise pendant et après la Deuxième Guerre mondiale. Le Secrétaire du redressement à l'égard des Canadiens japonais (SRCJ) a été officiellement ouvert en décembre 1988.

En vertu de l'entente, la National Association of Japanese Canadians a organisé un certain nombre de conférences, dont une pour élaborer une stratégie sur les questions touchant les citoyens âgés, et une autre à l'intention des éducateurs sur l'expérience canado-japonaise. Avec l'appui du Secrétaire, l'Association a mené des activités de promotion et de sensibilisation. Par exemple, elle a produit des vidéos sur le redressement à l'égard des Canadiens japonais.

et les conflits intergénération et de recevoir des renseignements sur les valeurs et les systèmes des Canadiens. Le deuxième colloque annuel de la Canadian Jewish Law Students Association a porté sur les problèmes de discrimination, d'antisémitisme et de découverte du patrimoine ancestral et de l'identité culturelle.

Le Centre haïtien de regroupement et d'intégration à la société canadienne et québécoise (CHRISOCO), à Montréal, a mis en œuvre un projet de relations interculturelles pour diminuer le sentiment d'aliénation chez les jeunes Haïtiens. L'intégration dans le courant majoritaire de la société était l'un des principaux thèmes d'un colloque pour les jeunes Noirs organisé par les Harambee Centres Canada dans le but de bien définir les besoins des jeunes Noirs de l'île de Vancouver et de la Colombie-Britannique, et pour découvrir des solutions.

### *Encourager la compréhension*

Certaines des activités appuyées par le volet «Appui aux communautés» ont permis aux gens d'apprendre à partir des expériences des autres, ou d'en apprendre plus sur les contributions de certaines communautés à la croissance du Canada. Ces activités allaient de la publication de bulletins spéciaux à des manifestations qui réunissaient des gens pour étudier divers aspects de la société canadienne et échanger des idées. *Canadian Scene*, par exemple, a produit et distribué des articles en quinze langues à 350 imprimeries ethniques et postes de radio. Ses traductions ont atteint un public de 1,5 million de Canadiens, dont un grand nombre auraient eu de la difficulté à obtenir ces renseignements à cause de leur connaissance limitée des langues officielles. En plus d'offrir des articles d'intérêt général, la publication donne à ses abonnés des renseignements sur les activités gouvernementales relatives aux questions de taxation et de santé, aux changements dans les politiques d'immigration et de citoyenneté, aux règlements sur les pensions ainsi qu'à d'autres sujets.

Plusieurs événements ont marqué des étapes importantes. Le German Canadian Congress a parrainé «Germanica 1989», colloque national pour commémorer le 32<sup>e</sup> anniversaire de l'arrivée des Allemands au Canada. La Société d'histoire multiculturelle de l'Ontario a tenu un colloque intitulé «400 Years: African Canadian History» qui incluait des séances sur l'histoire des Canadiens d'ascendance africaine du dix-septième siècle à aujourd'hui ainsi qu'une étude de certains problèmes contemporains que rencontrent les Canadiens d'origine noire. Le Comité du Centenaire du Congrès Ukrainien-Canadien a préparé et distribué des documents pour aider les groupes et les communautés à recueillir des fonds pour des activités visant à commémorer le centenaire de l'installation des Ukrainiens au Canada. Le P.E.I. Multicultural Council et le Rotary Club de Charlottetown ont animé conjointement une manifestation afin de souligner les quinze ans d'efforts collectifs du P.E.I. Multicultural Council pour promouvoir la compréhension et la collaboration interculturelles. Pendant le mois consacré à l'histoire noire, en février, le Congrès des Noirs du Canada a organisé des ateliers, conférences, colloques et projections de films, dont la diffusion aux quatre coins du pays des films «Black Mother, Black Daugther», et «Older, Stronger, Wiser».



of Edmonton ont organisé des rencontres communautaires, des ateliers, des séminaires et des comités de planification relatifs au développement de leurs communautés dans la société canadienne. Ces activités portaient spécialement sur l'information relative aux droits de la personne, l'élaboration de ressources, la mise en valeur des qualités artistiques, la participation de la jeunesse et le développement organisationnel.

### *Expression des préoccupations des communautés*

Forts de l'appui du programme, les organismes communautaires ont participé de diverses manières novatrices à l'élaboration de politiques et de services pour mieux refléter la diversité canadienne.

Le Conseil ethnoculturel du Canada, représentant 39 organismes culturels nationaux, a publié des rapports de recherche sur l'équité en matière d'emploi : *Les a-côtés du service de Sa Majesté : un examen de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles dans la Fonction publique fédérale*, 1988 et *Pas trop visible : un examen de l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles dans les secteurs public et privé*. Le Conseil a également tenu sa Journée parlementaire annuelle, au cours de laquelle les organismes membres ont eu des discussions avec des députés des trois principaux partis politiques.

D'autres organismes nationaux, comme la Federation of Ethiopian Associations of Canada, ont organisé des ateliers pour étudier des problèmes comme le chômage, le sous-emploi, l'accréditation professionnelle et l'évolution de la famille au Canada, en plus de l'intégration et de l'accès aux services sociaux. Le Congrès national des Italo-Canadiens a entrepris des recherches sur le traitement subi par les Canadiens d'ascendance italienne pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Le travail des organismes locaux et régionaux peut avoir un effet sur l'adaptation des institutions à la diversité culturelle. La Victoria Filipino-Canadian Association a organisé un deuxième colloque des organismes philippins de toute la Colombie-Britannique pour identifier les problèmes qui intéressent leur communauté et préparer une stratégie commune pour les résoudre. La Salvadoran Community in Ottawa a tenu un atelier culturel sur l'éducation et l'aide communautaire pour définir les besoins de la communauté dans le domaine des services. Cela a mené à l'élaboration d'un programme innovateur avec le conseil des écoles séparées local. Le Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal s'est efforcé d'augmenter la participation des parents haïtiens au système scolaire du Québec.

### *Attention accordée aux jeunes*

Pendant l'année visée par le présent rapport, plusieurs communautés se sont tournées vers la jeunesse. Un colloque national sur la jeunesse parrainé par la National Association of Japanese Canadians a été organisé par les jeunes pour former des leaders pour la décennie à venir. La Canadian Cambodian Association a organisé des groupes de discussion pour les jeunes de la communauté, en mettant l'accent sur la formation de leaders, sur la confiance en soi et sur les aptitudes à résoudre des problèmes. Un réseau d'aide a fourni à ces jeunes l'occasion de partager leurs préoccupations face à des problèmes comme la discrimination



Certains organismes, comme le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants, ont entrepris des études sur les personnes ou groupes qui fournissent, financent ou utilisent des services. Le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants a créé une base de données et a diffusé des résultats d'études par des bulletins de recherche, des communiqués et des consultations.

D'autres projets ont donné lieu à des discussions sur les problèmes relatifs aux nouveaux arrivants au Canada et ont favorisé l'élaboration de politiques de changement. La Association of Women of India in Canada, par exemple, a entrepris une recherche qui conduira à la production d'un documentaire d'une heure sur les coûts sociaux et humains des obstacles à la reconnaissance des crédits universitaires des immigrants des autres pays. Le film mettra l'accent sur la dimension humaine tout en décrivant de manière constructive et positive les problèmes d'accréditation.

**APPUI AUX COMMUNAUTÉS : Permettre aux communautés de poursuivre des objectifs communs**

***Formation de chefs et développement organisationnel***

Il est essentiel d'assurer la formation de chefs efficaces et d'organismes représentatifs capables de répondre aux préoccupations des communautés. Plusieurs groupes nationaux récemment formés comme le Canadian Sephardic Congress, la Federation of Canadian Cambodian Associations in Canada et la Syrian League of Canada ont tenu des congrès de fondation pour trouver des réponses structurées et organisationnelles aux problèmes rencontrés par leurs membres et pour organiser des programmes éducatifs, culturels et sociaux à l'intention de leurs membres. Ces programmes comportent des activités visant à développer les traditions et institutions canadiennes et à favoriser la participation des Néo-Canadiens à l'activité de ces institutions.

Un certain nombre d'organisations nationales déjà formées ont renforcé leur structure organisationnelle. Le Hellenic Canadian Congress, par exemple, s'est donné une structure régionale et la Somali Canadian Association a tenu une série d'ateliers pour s'assurer que son organisation répond aux besoins de la communauté en ce qui concerne la participation à la vie canadienne.

Les organisations régionales ont également été actives dans ce domaine. Le Conseil multiculturel de la Saskatchewan a assuré la diffusion d'informations et la promotion d'activités interculturelles, en favorisant les liens entre ses six conseils locaux et régionaux et les groupes ethnoculturels. Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick a tenu une importante conférence à Fredericton, intitulée «Dix ans de multiculturalisme : perspectives», et destinée à établir les bases d'une planification à long terme.

La Italian Canadian League of Manitoba a créé des prix d'excellence pour reconnaître les contributions remarquables des Canadiens d'ascendance italienne et pour encourager l'esprit d'initiative dans la communauté.

À l'échelon local, des groupes comme le Portuguese Interagency Network, à Toronto, la Elam Tamil Association of Québec et le Council of India Societies

Certains projets étaient destinés à réévaluer et à améliorer les services fournis par les agences servant les immigrants. Le Manitoba Interfaith Immigration Council a mis sur pied un programme interne de développement et d'aide au personnel multiculturel par un processus d'évaluation des besoins, d'établissement d'objectifs, d'explication des valeurs, d'examen des relations avec les clients et les groupes communautaires et de colloques de formation dans le domaine de la sensibilisation interculturelle. Le Social Planning and Research Council of B.C. (SPARC), s'est attaqué à la nécessité d'identifier les services et les infrastructures devant répondre aux besoins des Canadiens de première génération en Colombie-Britannique ainsi qu'aux différences dans le domaine des services et des besoins entre les agences vouées à une ethnité et celles abordant des sujets plus généraux ou multiculturels.

D'autres ont entrepris une action en vue d'améliorer l'accessibilité aux services de santé et aux services sociaux. Par exemple, la Multicultural Coalition for Access to Family Services du Grand Toronto a travaillé à améliorer l'accessibilité aux services familiaux. Le Manitoba Council for Multicultural Health a tenu un symposium d'un jour intitulé «Multicultural Health: Building a Framework», qui portait principalement sur des problèmes comme la santé mentale et la surconsommation de médicaments, et a élaboré un plan d'action pour mettre en application les recommandations du symposium. L'Organisation des services aux immigrants d'Ottawa-Carleton s'est associée aux centres communautaires pour sensibiliser le personnel des ministères de la santé et des services sociaux aux besoins des minorités, et pour mettre en œuvre de nouveaux programmes conjoints pour le bien-être des minorités.

D'autres, enfin, ont consacré leurs efforts à la protection de la santé. Le London Intercommunity Health Centre a formé un groupe de soutien multiculturel pour les femmes avec, comme objectif, la prévention en matière de soins de santé. La St. Stephen's Community House, à Toronto, a introduit un programme d'information sur le SIDA tenant compte des différences culturelles.

De plus, les ministères fédéraux et provinciaux ont commencé à appliquer les recommandations du Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés. Par exemple, Santé et Bien-être social Canada et Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont lancé conjointement une étude sur la faisabilité de l'établissement d'un ou de plusieurs «centres d'excellence» qui pourraient servir de base à la recherche et à la formation ou de centres d'information.

## *Recherche et diffusion de l'information*

Le volet «Participation civique et communautaire» a appuyé la recherche et les activités de diffusion de l'information sur les besoins spéciaux des Canadiens de première génération. L'Association canadienne des commissaires d'écoles a mené une étude sur l'adaptation et la rentabilité des programmes scolaires s'adressant aux enfants d'immigrants et de réfugiés. Le rapport donne un aperçu de la diversité et des types de programmes dans chaque province et territoire. L'organisme Les Enseignants de l'anglais comme langue seconde Canada a tenu un colloque pour examiner des projets visant à rendre les gouvernements, le secteur privé et la communauté dans son ensemble plus conscients de l'importance des programmes d'enseignement du français et de l'anglais comme langues secondes pour les immigrants. Il a aussi produit une brochure sur l'anglais comme langue seconde.

le rapport de l'Atelier national sur l'affiliation ethnique et le vieillissement a été publié par l'Association canadienne de santé publique. Des résumés de ce rapport en allemand, portugais, espagnol, italien, panjabi, hongrois, chinois, grec, ukrainien et polonais ont été ensuite distribués.

Un symposium national pour les personnes âgées a été organisé par la Canadian Christian Association de la communauté chrétienne sud-asiatique d'Edmonton pour informer les personnes âgées des services dispensés dans leurs communautés et diminuer les craintes des personnes âgées qui vivent dans une société très différente de celle dans laquelle elles ont été élevées. Une conférence des professionnels de la santé sur les préoccupations des personnes âgées qui sont des Canadiens de première génération a été organisée par le St. Michael's Extended Care Centre, à Edmonton, en collaboration avec le Senior Studies Institute du Grant MacEwen Community College.

### *Accès aux services*

Outre les personnes âgées, un grand nombre d'immigrants rencontrent des problèmes dans le domaine des services de santé et des services sociaux, notamment la sous-utilisation des services sociaux par les membres de certaines communautés et la nécessité de rendre les fournisseurs de services plus conscients des facteurs culturels ayant trait aux soins et aux traitements. Il est nécessaire que les communautés participent à l'élaboration des programmes. À cette fin, le volet participation civique et communautaire a appuyé les organismes communautaires culturels et multiculturels qui travaillent conjointement avec les établissements de services sociaux et de services médicaux afin de mieux répondre aux besoins propres aux Canadiens de première génération.

Le Conseil canadien sur la santé multiculturelle, organisme bénévole national favorisant les soins de santé multiculturels et interculturels au Canada, a organisé des ateliers régionaux pour amener les immigrants et les communautés ethnoculturelles à collaborer avec le système de soins de santé dans le domaine de la santé mentale et celui de la surconsommation des médicaments et des drogues. Certains organismes ont produit des documents d'information pour les immigrants. En Colombie-Britannique, par exemple, la United Chinese Community Enrichment Services Society (SUCCESS) a rédigé des documents devant être diffusés dans une station de radio d'expression cantonaise. Elle a également produit des brochures en chinois sur le Canada et sur les programmes gouvernementaux.

D'autres organismes ont produit des documents d'information à l'intention des travailleurs des services sociaux et des services de santé. Le Cross Cultural Health Promotion Committee, formé de représentants d'organismes de service aux immigrants et d'organismes de santé professionnels, a produit un document vidéo, intitulé «Health Care in Manitoba: A Newcomer's Guide», pour présenter le système de santé manitobain aux immigrants de première génération. Le Comité sur les relations interculturelles dans les services sociaux a adapté un manuel québécois sur la formation et la communication interculturelle dans le contexte canadien. L'ouvrage a été bien reçu au Québec et aidera à combler un besoin en la matière dans le domaine des services sociaux.



liers de groupe sur le bénévolat portant sur le développement des aptitudes à diriger, les méthodes de discussion, la confiance en soi et la communication. La Métro Immigrant Settlement Association de Halifax-Dartmouth a aidé des Canadiens de première génération à devenir des membres bénévoles actifs ainsi que des militants efficaces.

### ***Besoins particuliers : femmes, jeunes, personnes âgées***

De nombreux organismes ont porté une attention spéciale à des groupes cibles particuliers : les femmes immigrantes qui sont victimes de discrimination en raison de leur sexe et de leur origine ethnique; les jeunes qui doivent relever le défi d'apprendre une nouvelle langue tout en s'adaptant à une culture nouvelle; les personnes âgées qui ont besoin de services particuliers.

L'Organisation nationale des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada est devenue le porte-parole des femmes, à l'échelle nationale, sur des questions concernant la discrimination fondée sur la race ou le sexe, l'équité en matière d'emploi, l'apprentissage d'une deuxième langue pour les immigrants et la sensibilisation interculturelle des personnes oeuvrant dans les services sociaux, des institutions et du public en général. Certaines activités des groupes féminins s'inscrivaient dans le cadre de la formation de chefs efficaces. Changing Together — A Centre for Immigrant Women, à Edmonton, a organisé plusieurs ateliers de formation intitulés «Personal Development Series For Immigrant Women»; ces ateliers étaient conçus pour favoriser l'acquisition d'aptitudes à diriger en fonction des techniques de promotion d'une cause, de l'acquisition de la confiance en soi, de l'aptitude à communiquer, de la dynamique de groupe et des perspectives dans les domaines des affaires et de l'éducation. D'autres projets ont donné aux femmes les renseignements et les compétences nécessaires pour aplanir les obstacles. Le Immigrant Women's Planning Committee, de Thunder Bay, a tenu une série d'ateliers bihebdomadaires au sujet des institutions, agences et services locaux essentiels pour faire part aux personnes-ressources invitées des obstacles que rencontrent les immigrants.

À l'instar d'autres organisations féminines, les associations de femmes immigrantes étaient préoccupées par la violence familiale. Un projet du Centre des immigrantes de Calgary a amené les trois refuges pour femmes de Calgary, des représentants des communautés ethnoculturelles et des membres de confessions religieuses minoritaires à participer à la production d'un manuel de formation interculturelle pour faciliter les communications avec les responsables politiques, les travailleurs sociaux et les chefs religieux.

En ce qui concerne les jeunes, la Discovery Multicultural Association de l'Alberta a organisé des activités pour les jeunes dans le but d'améliorer l'estime de soi, les aptitudes à la communication et la dynamique de groupe ainsi que la promotion des valeurs que constituent le bénévolat et la citoyenneté canadienne. Le Regional Multicultural Youth Council, de Thunder Bay, en Ontario, a mis sur pied un projet d'aide pour les jeunes de minorités ethniques dans les communautés éloignées et isolées du nord-ouest de l'Ontario, afin de diminuer leur impression de marginalisation et de les encourager à assumer les problèmes relatifs à leur bien-être personnel.

Plusieurs projets ont sensibilisé les personnes âgées immigrantes aux services qui sont à leur disposition, et les professionnels aux besoins de ce groupe. En 1988,



En 1989-1990, 692 organismes ont reçu de l'aide en vertu du Programme de participation et d'appui communautaire. En général, une attention particulière a été apportée aux activités qui répondaient aux besoins des communautés nouvellement formées, des femmes immigrantes ou appartenant à des minorités visibles, des jeunes ou des personnes âgées.

**PARTICIPATION CIVIQUE ET COMMUNAUTAIRE : Encourager les activités vouées à la satisfaction des besoins des Canadiens de première génération**

### *Favoriser la formation dans le domaine de la participation civique*

Comme activité principale, le Programme a aidé, dans tout le pays, maints organismes d'aide aux immigrants à préparer des activités de groupe à l'intention des Canadiens de première génération pour permettre à ceux-ci d'acquiescer les compétences et connaissances importantes pour leur intégration dans la société canadienne. Outre leurs activités d'orientation (dont la sensibilisation aux droits et responsabilités), l'acquisition de compétences et la formation de bénévoles, bon nombre de ces organismes offrent des programmes spéciaux pour répondre aux besoins particuliers de leurs communautés.

Pour donner suite à une enquête menée par les bénévoles du centre auprès des résidents de langue espagnole et portugaise de Toronto, les Downtown Employment Services ont organisé pour les groupes des séances d'orientation portant notamment sur l'histoire du Canada, sa culture, sa géographie et les vagues d'immigration; sur l'accès aux services médicaux et hospitaliers ainsi qu'aux services touchant l'emploi et, enfin, sur l'histoire et le fonctionnement des systèmes politiques canadiens.

Dans le sud-ouest du Manitoba, le Mennonite Central Committee a élaboré des programmes d'information et des services d'orientation pour faciliter la réintégration des Mennonites qui étaient allés vivre en Amérique latine, mais qui sont revenus au Canada après de nombreuses années. Au Nouveau-Brunswick, l'Association multiculturelle de Fredericton a tenu un colloque, en collaboration avec la Banque fédérale de développement, pour les Canadiens de première génération intéressés à étudier tous les aspects des débouchés commerciaux au Canada. Certaines activités s'adressaient également aux enfants. À Montréal, le Mouvement interculturel d'éducation et de loisirs Arc-en-ciel a organisé des cours du samedi dans les écoles de jour pour amener les enfants du quartier issus de communautés culturelles différentes à participer à des activités communes. En Nouvelle-Écosse, la Dartmouth Immigrant Orientation Association a offert un programme de développement physique et social aux enfants d'âge pré-scolaire des personnes inscrites à leurs séances d'orientation pour les adultes.

D'autres activités s'adressaient aux familles. La Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC), à Vancouver, a organisé des groupes d'adaptation sociale pour personnes âgées et un programme de santé familial pour les jeunes mères des communautés latino-américaines et vietnamiennes.

Le bénévolat a retenu l'intérêt d'autres groupes. Les Catholic Social Services — Immigration and Settlement Services d'Edmonton ont coordonné une série d'ate-

En septembre 1989, la Fédération vietnamienne du Canada a invité des auteurs vietnamiens de partout au pays à un colloque tenu à Montréal pour discuter de leur rôle, de leurs responsabilités, de leurs difficultés et de leurs aspirations au Canada, en tant qu'auteurs issus d'une minorité.

Certaines activités de promotion mettaient en vedette des auteurs provenant de minorités. En Colombie-Britannique, par exemple, la B.C. Book Promotion Society a organisé le Festival des auteurs internationaux de Vancouver, un événement public d'une durée de cinq jours qui réunit des auteurs et des lecteurs. La B.C. Library Association a été l'un des organisateurs d'un colloque portant sur tous les aspects des problèmes qui concernent les auteurs issus de minorités culturelles ou de minorités visibles au Canada. Les discussions avaient trait à des problèmes comme la liberté d'expression, les obstacles rencontrés par les auteurs issus de minorités, les valeurs culturelles dans les ouvrages imprimés et le rôle des éditeurs en ce qui concerne l'élimination du racisme dans les imprimés. À Toronto, le Theatre Fountainhead, une troupe de théâtre, a organisé le «Cumbayah Festival of Black Storytelling». La Joseph Zucken Memorial Association du Manitoba a animé un colloque sur l'influence du multiculturalisme dans la littérature canadienne.

La Loi sur le multiculturalisme canadien reconnaît l'apport historique des communautés de Canadiens de même origine à l'identité nationale. De plus, elle engage le gouvernement à favoriser leur participation sociale et leur rôle dans la construction d'un pays s'appuyant sur tout ce que ses citoyens ont à lui offrir. La Loi préconise également l'élimination des obstacles qui empêchent les personnes et les groupes de participer pleinement à la société canadienne.

Le Programme de participation et d'appui communautaire, par le truchement de son volet «Participation civique et communautaire», aide les Canadiens de première génération, dont les besoins élémentaires en matière d'installation ont été satisfaits, à surmonter les obstacles à leur participation à la vie nationale. Par son action, il contribue à la pleine intégration de ces Canadiens et Canadiennes en améliorant leur capacité d'être des citoyens et citoyens actifs. Le Programme a aussi mené d'importantes initiatives visant à répondre aux besoins particuliers des femmes immigrantes, des jeunes et des aînés, à améliorer l'accès aux services, tout en conduisant des recherches pour constituer une assise solide pour la réalisation ou la promotion de changements.

Avec son volet «Aide aux communautés», le Programme de participation et d'appui communautaire procure aux organismes locaux un moyen d'aborder leurs propres problèmes de participation. Les initiatives viennent souvent compléter les priorités dans d'autres secteurs de programme, comme la participation des jeunes, les relations raciales, la promotion de la compréhension entre les diverses communautés et l'évolution de l'identité culturelle dans un contexte canadien. Ce volet du Programme est unique en ce sens qu'il aide les minorités culturelles et visibles, par le truchement des organisations qui les représentent aux quatre coins du pays, à aborder les besoins particuliers de leurs membres. Il favorise aussi l'élaboration de lignes de conduite et de méthodes plus globales dans les secteurs public et privé.

Le soutien accordé à la rédaction, à la traduction dans une des langues officielles du Canada et à la publication de projets a rendu les œuvres d'auteurs issus de communautés minoritaires plus largement accessibles aux Canadiens. Comme pour les projets audiovisuels, la rédaction et la publication des projets sont évaluées par des juges extérieurs, lors d'une des trois sessions annuelles de décision en ce qui concerne les projets nationaux. Les projets comprennent des textes historiques, des biographies, des portraits sociologiques, de la poésie, des romans et des nouvelles.

Le Elders Book Project Ad Hoc Committee a effectué des recherches pour un manuscrit portant principalement sur les valeurs culturelles des personnes âgées autochtones dans le nord de l'Alberta et sur la façon dont ces valeurs sont liées au multiculturalisme. Le livre sera distribué dans les bibliothèques, les musées et les écoles secondaires partout en Alberta.

Deux ouvrages sur le patrimoine multiculturel de l'Île-du-Prince-Édouard ont été amorcés. Le Institute of Island Studies publiera un nouvel ouvrage intitulé *History of Black Islanders* et la Dutch Canadian Association of P.E.I. produira une histoire des Hollandais de l'Île-du-Prince-Édouard, intitulée *We came, we saw, we stayed*.

David Fujimo, un jeune artiste et auteur, a écrit un livre de poésie. Une collection de nouvelles écrites par Rita Mathur trace un portrait vivant et caractéristique des problèmes touchant la vie des femmes immigrantes.

Plusieurs livres ont atteint l'étape de la publication. Parmi ceux-ci, on note trois brochures de la série *Groupes ethniques du Canada* sur les communautés culturelles du Canada, publiées de concert avec la Société historique du Canada; ce sont : *The Irish in Canada*, par David Wilson, *The Italians in Canada*, par Bruno Ramirez et *Cultural Transition in the Eastern Townships of Quebec, 1784-1901* par John Little. Cela porte à quatorze le nombre de brochures de la série.

Le Institute for Social and Economic Research de l'Université Memorial de Terre-Neuve a publié *The Northern Route: An Ethnography of Refugee Experiences*. L'œuvre de Sky Lee, intitulée *Disappearing Moon Café* et publiée par Douglas and McIntyre de Vancouver, raconte la vie des Sino-Canadiens. Parmi les ouvrages publiés chez Cormorant Books, citons *The Lives of Saints*, un livre de Nino Ricci salué par la critique, qui donne un aperçu des expériences vécues par les immigrants italiens au Canada, et *Worlds Apart: New Immigrant Voices*, par Milly Charon, des histoires d'immigrants qui ont choisi le Canada pour patrie et de leurs tribulations et efforts d'adaptation. La maison New Ireland Press a publié *Both Sides of the Wire*, ouvrage de Ted Jones sur l'interaction de personnes appartenant à des groupes ethniques différents. Plusieurs de ces personnes, détenues au Frédéricton Internment Camp pendant la Deuxième Guerre mondiale, sont devenues ultérieurement des citoyens canadiens éminents. La maison McGill-Queen's a publié *When the Whalers Were Up North: Inuit Memories*, une œuvre documentaire de Dorothy Eber sur la chasse aux baleines dans le Nord du point de vue des Inuit.



de promotion connexes, comme la distribution de films et le perfectionnement professionnel des artistes et des administrateurs du cinéma et de la télévision appartenant à des minorités ethnoculturelles et visibles. Ils comprennent aussi la préparation d'expositions multimédia spéciales. Deux fois par année, les projets nationaux sont jugés dans les différentes régions par un jury formé de spécialistes comprenant des réalisateurs, des distributeurs, des personnalités de la radio et de la télévision et des éducateurs; les projets régionaux sont également évalués par des spécialistes de l'extérieur.

La série gagnante, «Inside Stories», présente des dramatiques sur la famille qui prennent leurs racines dans les traditions culturelles de divers groupes canadiens, fournissant des débouchés aux acteurs, aux auteurs et aux metteurs en scène issus d'un large éventail de communautés ethnoculturelles. Trois réalisateurs indépendants ont reçu de l'aide pour créer et mettre en scène des épisodes de cette anthologie de treize dramatiques télévisées d'une demi-heure, une coproduction de la Société Radio-Canada. Alan Handel Productions Inc. a réalisé un documentaire pour la télévision intitulé «The Main» à propos de la rue Saint-Laurent à Montréal. Le film jette un regard intime sur le quartier, tel que décrit par des résidents issus de différentes communautés culturelles.

Certaines activités favorisaient la sensibilisation aux documents audiovisuels. Par exemple, 1989-1990 a marqué la seconde année d'un contrat de cinq ans avec l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision pour l'administration et la présentation des prix spéciaux décernés aux émissions de télévision qui visent l'excellence, qui décrivent le mieux les diverses cultures du Canada et qui offrent des débouchés dans le domaine de la télévision aux professionnels appartenant à des minorités culturelles. En 1989, le prix Gemini du Multiculturalisme a été décerné à Jenfilms Inc. pour la série intitulée «Inside Stories». Une mention spéciale a été accordée à Madame Midi Onodera pour son superbe documentaire, «The Displaced View». Le prix Gémeaux du Multiculturalisme a été remporté par Nanouk Films pour la production intitulée «David chez les Coréens».

D'autres projets ont mis l'accent sur la formation professionnelle d'artistes et d'administrateurs de films et de télévision issus de minorités culturelles. L'Institut national des arts de l'écran du Canada a organisé pendant les fins de semaine, en collaboration avec la Société Radio-Canada, une série d'ateliers de rédaction de scénarios pour favoriser l'accès au marché de la télévision à des auteurs talentueux issus de minorités visibles. La Sikh Heritage Association of Alberta a organisé, pour les membres de la communauté, une série d'ateliers sur l'acquisition de compétences et de connaissances dans le domaine de l'élaboration de programmes communautaires de radio et de télévision. Le projet intitulé «Changements: Sikh Canadian Culture» favorisait une perception plus positive du peuple et de la culture sikh chez les Canadiens.

La formation professionnelle a également progressé avec l'élaboration, par les Archives nationales et le Musée canadien des civilisations, d'un projet conjoint de plusieurs années intitulé «À la recherche de l'image canadienne». Lorsqu'elle sera terminée, cette nouvelle exposition importante constituera une présentation multimédia de l'histoire de l'immigration et de la vie de nombreux peuples du Canada, par le truchement de la technologie vidéo interactive. Les activités connexes comprendront des présentations mettant en valeur les contributions artistiques et culturelles des nombreuses communautés culturelles qui fleurissent au Canada.



compagnie a également préparé du matériel didactique qui fut distribué aux écoles participantes avant la représentation.

La Vinok Folk Dance Society of Alberta a préparé une brochure et une trousse d'activités pour les écoles primaires sur l'incorporation des danses folkloriques dans le cadre des programmes d'éducation physique destinés aux jeunes enfants. Dans le sud de l'Ontario, les représentations par Straight Stitching Productions de la pièce « Straight Stitching », décrivant la vie des femmes dans l'industrie du textile, furent suivies par des discussions en classe sur les relations raciales. Dans l'est de l'Ontario, une initiative intitulée « The Chance to Give » présentait aux étudiants du niveau secondaire différentes formes d'art, des traditions et des artistes appartenant à des minorités.

La Firehall Theatre Company de Vancouver a mené un projet pilote d'une durée de trois ans dans le but de fournir à des artistes de minorités visibles une formation professionnelle en représentation théâtrale et en arts de production. Un certain nombre de projets favorisèrent le développement de compétences dans les représentations théâtrales aux niveaux avancé, intermédiaire et débutant. Par exemple, l'Alberta Ukrainian Dance Association a organisé une série d'ateliers destinés à des professeurs de danse représentant 77 groupes ukrainiens d'arts du spectacle en Alberta. Le groupe indo-canadien de Frederickton et les communautés chinoises de Frederickton et de Saint John ont tenu des ateliers de musique et de danse traditionnelle, en invitant des jeunes de tous les groupes culturels à y participer.

Les festivals d'importance constituent, pour le grand public, une source d'information de première main sur les autres cultures et fournissent également aux artistes des occasions de recevoir une formation et de se renseigner sur le développement organisationnel d'événements importants. Le Festival annuel du patrimoine canadien est une production multiculturelle assortie d'un programme de formation technique. En 1989, le Festival a eu lieu dans le cadre des Jeux du Canada à Saskatoon et a été coparrainé par la province de la Saskatchewan. De jeunes danseurs, musiciens et chanteurs issus de divers groupes ethniques de tout le Canada ont reçu une formation dans les diverses disciplines nécessaires en vue de monter un spectacle complexe.

Il y a eu également des productions d'arts visuels et des expositions exceptionnelles. À Toronto, deux projets photographiques présentaient deux mondes très différents : la communauté de Regent Park telle que vue par David Zapparoli et le monde tel que perçu par le photographe juif-russe Mark Gankin. Cette dernière exposition a été présentée dans d'autres parties du Canada. À Thunder Bay, la Scandinavian Home Society a commencé à préparer une exposition et une brochure traitant le portrait du patrimoine et des contributions importantes des immigrants suédois, norvégiens et danois au cours du siècle dernier. Le projet accroîtra la sensibilisation du public à ces communautés tout en enrichissant leur sentiment d'identité culturelle.

### *Radiodiffusion, cinéma et arts audiovisuels*

Les projets audiovisuels permettent d'atteindre un vaste public. Ce genre de projets englobe la radio, la télévision, le cinéma, les documents vidéo et les activités

des ressources documentaires qui sensibiliseront mieux le public au patrimoine multiculturel canadien et à la nature du multiculturalisme canadien actuel et en favorisant leur diffusion dans des médias variés et, finalement, en favorisant des projets qui, par le truchement de médias artistiques, aideront les particuliers et les groupes dans l'expression, l'amélioration et le partage de leur patrimoine culturel. Les activités ont mis l'accent sur le partage interculturel (particulièrement dans le cas de productions présentées aux étudiants du système scolaire et demandant leur participation active), sur l'enrichissement des compétences et sur l'aide aux particuliers et aux groupes pour l'acceptation de leurs formes d'art par les principales agences culturelles.

### *Arts du spectacle et arts visuels*

L'aide aux arts du spectacle et aux arts visuels visait des projets de rédaction et d'ateliers de travail sur de nouveaux textes théâtraux; des projets de tournées de représentations théâtrales à caractère éducatif; le perfectionnement professionnel et l'acquisition de compétences, et l'organisation de festivals du patrimoine interculturels ainsi que de productions et d'expositions d'arts visuels.

Plusieurs nouveaux textes de théâtre ont été mis en scène. À Vancouver, la Tamahonus Theatre Workshop Society a monté une nouvelle pièce de l'écrivain chinois Wen Jee, intitulée «Powder Blue Chevy». La pièce présentait les problèmes d'intégration des Canadiens de la première génération et fournissait une formation en théâtre professionnel à quatre artistes de minorités visibles. Trois colloques sur des sujets connexes ont eu lieu sur les thèmes de la diversité culturelle, de la distribution des rôles sans discrimination raciale et de la perception des minorités par les médias et par le public. Le Firehall Theatre de Vancouver a aussi produit et joué «Rosie's Café» de R.A. Shiomi, un Canadien d'ascendance japonaise, et «Letters to Wu» du Canadien d'ascendance chinoise Winston Kam. L'Upstart Theatre, en Nouvelle-Écosse, a produit «Gideon's Blues», pièce jouée par des interprètes noirs, écrite par un Noir de Nouvelle-Écosse et montée dans un grand théâtre de Halifax.

Partout au pays, plusieurs troupes de théâtre — comme Le théâtre du Pot aux Roses de Montréal — ont créé de nouvelles pièces pour favoriser la compréhension interculturelle chez les écoliers; d'autres troupes ont fait des tournées dans les écoles pour présenter des mises en scènes habituellement suivies de discussions de groupes.

L'Institut canadien des arts pour jeunes publics a tenu un festival pour les enfants à Vancouver, avec des représentations multiculturelles, des discussions scolaires sur les problèmes de relations raciales, des manifestations et des contes. Il a aussi mené un programme intensif à l'intention des professeurs, en organisant des séminaires, des ateliers et des discussions de groupe sur des sujets comme les arts et les relations raciales, la sensibilisation sociale par les arts dans l'enseignement et la narration de contes autochtones.

Le Kokoro Dance Theatre de Vancouver a présenté sa production «Rage» dans environ 20 écoles et lieux publics en Colombie-Britannique et en Ontario. La production allie la danse moderne et les taiko (tambours) japonais traditionnels, et présente à son auditoire le sentiment de colère et de tristesse lié à l'incarcération des Canadiens japonais pendant la Deuxième Guerre mondiale. La

Training and Employment: A Cross-Sectional and Longitudinal Study of Native Youth» par le professeur Helmar Drost à l'Université York, étude des conditions d'accès au marché du travail des jeunes autochtones et finalement « Intervention sociale auprès des femmes immigrantes » par le professeur Gisèle Legault à l'Université de Montréal. Une étude intitulée « Immigrant Equality and the Urban Context: a Study of Canadian Cities, with Comparisons to Cities in the United States and Australia », menée par le professeur Jeffrey Reitz à l'Université de Toronto, présentait une approche internationale.

*Conférenciers invités*

Le programme de conférenciers invités offre aux universitaires et aux institutions canadiennes la possibilité de participer à des échanges entre universités canadiennes. Par exemple, plusieurs professeurs se sont rendus à Toronto en 1990 pour présenter des communications dans le cadre des Ukrainian Canadian Centennial Seminar Series qui se tenaient à l'Université de Toronto. De plus, le James Bay Education Centre a reçu des fonds pour le programme d'artistes et de conférenciers invités.

*Bourses universitaires*

Le principal objectif de ce programme est de permettre aux universitaires canadiens de consacrer une certaine partie de leur temps à des recherches particulières reliées aux études ethniques canadiennes. Cela peut se faire par l'octroi de bourses universitaires de premier ou de deuxième cycle, ou encore de bourses de troisième cycle pour ceux qui en sont à leur quatrième année d'études. Marie Roué, de Montréal, a reçu une bourse pour une thèse de maîtrise intitulée « Le facteur ethnique dans les bandes de jeunes à Montréal », Sylvie Taschereau, de l'Université du Québec à Montréal, a reçu une bourse pour sa thèse de doctorat sur « Les petits commerçants d'alimentation et les milieux populaires montréalais, 1900-1940 ».

*Colloques*

Des fonds sont fournis pour aider les universitaires et les chercheurs à prendre connaissance des recherches en cours dans le domaine des études ethniques canadiennes. Ainsi, un colloque international sur le développement et la migration des cultures a eu lieu à Calgary les 21 et 22 octobre 1989. La rencontre, qui s'inscrivait dans le cadre de la Décennie internationale de l'UNESCO pour le développement culturel, s'est tenue parallèlement à la conférence biennale de la Société canadienne d'études ethniques. Parmi les autres conférences, il y avait « Ethnicity, Migration: The South Asian Context », à l'Université de Toronto et « Portuguese Migration in a Global Perspective », parrainée par la Société d'histoire multiculturelle de l'Ontario.

CRÉATIVITÉ ET EXPRESSION CULTURELLE

Les projets dans le domaine de la créativité et de l'expression culturelle favorisent le multiculturalisme dans les arts, notamment en soutenant l'acquisition de compétences et le perfectionnement professionnel chez les artistes de la minorité ethnoculturelle et visible; en facilitant une participation égale de ces artistes dans les institutions artistiques et culturelles canadiennes; en créant et en produisant



Associates Co-op Ltd. de la Nouvelle-Écosse, des documents en écossais. La Saskatchewan Association of Teachers of German, en collaboration avec l'Université de Regina en Saskatchewan, a tenu un atelier pour produire du matériel pour l'enseignement de la langue allemande assisté par ordinateur.

#### *Ecoles complémentaires*

Au cours de sa dernière année, en 1989-1990, le Programme d'aide aux écoles complémentaires a subventionné 1 763 écoles complémentaires d'enseignement des langues ancestrales au Canada en finançant 1 013 organismes. Ces écoles ont enseigné 62 langues différentes à 142 879 enfants.

### ÉTUDES ETHNIQUES CANADIENNES

Le volet études ethniques canadiennes aide et favorise les activités universitaires soit les chaires de recherche, les cours de professeurs invités, les bourses universitaires et les conférences dans des domaines prioritaires tels que les relations raciales et les aspects économiques, sociaux et culturels des groupes ethnoculturels au Canada.

#### *Chaires d'études*

Des fonds ont été prévus pour la création de fonds de dotation dans les universités canadiennes afin de mettre sur pied des programmes ou des chaires d'études ethniques. En 1985, les critères étaient élargis pour permettre la création de chaires d'études multiculturelles et, en 1987, ils étaient révisés pour assurer la prédominance du contenu canadien dans les programmes académiques offerts. En 1989-1990, des fonds de dotation ont été accordés à l'Université Concordia pour une chaire d'études hindoues, à l'Université de Calgary pour une chaire d'études ethniques canadiennes, à l'Université d'Ottawa pour une chaire d'études sur la culture et l'histoire slovakes et à l'Université du Manitoba pour une chaire d'études canado-islandaises. Cela porte à 18 le nombre total de fonds de dotation créés depuis l'instauration du programme en 1977.

#### *Subventions de recherche*

Les nombreux projets soutenus couvrent un large éventail de sujets : les relations entre les groupes, comme dans « Transmission and Transformation of Ethnic Relations: Poles and Jews in Canada » par Magda Opalski à l'Université de Carleton; l'étude d'un groupe nouvellement formé, « The Laothian Community in Canada: Adaptation Strategies and Gender Roles in Canada's Multicultural Society » par Michael Lanthier à l'Université York; l'étude de la pertinence des services sociaux, « Intervention sociale auprès des femmes immigrantes », par Gisèle Legault à l'Université de Montréal.

D'autres études portaient sur la participation, notamment : « Ethnicity, Gender and Urban Labour Markets in Canada: A Case Study of Immigrant Women in Toronto » par le professeur Valerie Preston à l'Université York; « Ethnicité et pluralisme : le discours des leaders ethniques de la région de Montréal » par le professeur Micheline Labelle à l'Université du Québec à Montréal; « Education,



### *Formation des professeurs et élaboration de programmes*

Association (SAHLA) a organisé une série d'activités et de colloques pour promouvoir l'enseignement des langues ancestrales dans cette partie de la province. La Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages (MAPAL) a réalisé une série d'activités de promotion et d'éducation, incluant la production et la distribution d'un numéro spécial de la *Manitoba Heritage Review* portant principalement sur les langues ancestrales. La Heritage Language Association of British Columbia a entrepris des programmes d'aide et produit des documents vidéo sur l'enseignement des langues ancestrales en collaboration avec l'Université Simon Fraser. D'autres activités de promotion ont été parrainées par les associations provinciales de langues ancestrales de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse.

Les projets dans ce domaine sont destinés à avoir une large diffusion. La Heritage Languages Resource Unit de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario a travaillé à l'amélioration des politiques et pratiques en usage pour l'enseignement des langues ancestrales dans le système scolaire au Canada en produisant des documents didactiques en langues ancestrales et en entreprenant des recherches sur les pratiques en usage dans les classes.

Beaucoup d'autres projets d'envergure nationale ont mis l'accent sur l'enseignement de certaines langues ancestrales. Cela comprenait une conférence nationale organisée conjointement par le Canadian Council of Teachers of German et la Canadian Association of German Language Schools et portant sur la formation de professeurs, une conférence de travail formée de professeurs et de spécialistes de la langue ourdou tenue à l'Université McGill par la National Federation of Pakistani Canadians afin d'élaborer des plans pour la création de nouveaux documents didactiques ourdou, et un projet de recherche afin d'étudier les méthodes d'enseignement de l'écossais et de créer un matériel didactique approprié.

Des efforts considérables ont également été déployés au plan régional. La Northern Alberta Heritage Language Association a organisé, pour les professeurs d'écoles de langues ancestrales du nord de l'Alberta, une conférence qui comportait sur tout des ateliers et des sessions de formation. Le Jewish Education Council de Montréal a organisé un colloque de professeurs de yiddish et d'hébreux. Deux importantes sessions de formation de professeurs se sont tenues à Toronto, l'une organisée par la Centro Scuola e Cultura Italiano, l'autre par le Toronto Board of Education pour les professeurs d'hébreux et de yiddish. L'université de la Saskatchewan a créé des cours d'accréditation pour les professeurs de langues ancestrales, et la Saskatchewan Organization for Heritage Languages (SOHL) a organisé des ateliers pour l'amélioration des méthodes de formation des professeurs en région ainsi qu'une conférence provinciale pour les professeurs de langues ancestrales.

D'autres projets ont mené à la création et à la production de matériel didactique à contenu canadien pour les enfants étudiant des langues ancestrales. La Sikh Social and Education Society de Willowdale, en Ontario, a publié un recueil de panjabi, le Chinese Linguual-Cultural Centre of Canada, des manuels rédigés en cantonnais et en mandarin pour des élèves de l'élémentaire, et la Cape Gael

Dans le contexte de la citoyenneté, la *Loi sur le multiculturelisme canadien* engage le gouvernement fédéral à favoriser l'appréciation des diverses cultures du pays; à promouvoir l'expression dynamique de ces cultures dans la société canadienne; à maintenir et à valoriser l'usage des autres langues parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage; à appuyer des recherches sur le multiculturelisme canadien, et à stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine.

Le Programme des cultures et des langues ancestrales aide les Canadiens et Canadiennes à conserver, à valoriser et à partager leur culture et leur langue. Ce programme appuie le perfectionnement des professeurs de langues ancestrales; la production de documents didactiques à contenu canadien sur les langues ancestrales; la promotion de l'enseignement des langues ancestrales et la création de fonds de dotation pour des chaires d'études ethniques canadiennes; la création de programmes ainsi que l'élaboration de ressources culturelles et d'ouvrages de création qui reflètent le patrimoine et l'identité multiculturels du Canada.

Ce programme comprend trois volets principaux : appui aux langues ancestrales, études ethniques canadiennes ainsi que créativité et expression culturelle. En 1989-1990, le Programme des cultures et des langues ancestrales a subventionné 1 465 projets.

## LOI CONSTITUANT L'INSTITUT CANADIEN DES LANGUES PATRIMONIALES, PROJET DE LOI C-37

Le 27 septembre 1989, le Ministre déposait le projet de loi C-37, *Loi constituant l'Institut canadien des langues patrimoniales*. L'Institut sera situé à Edmonton, en Alberta. Il favorisera l'acquisition, le maintien et l'utilisation des langues ancestrales au Canada. Le projet de loi a été accepté en troisième lecture à la Chambre des communes le 19 octobre 1990 et transmis au Sénat. En décembre 1990, le texte de loi faisait l'objet d'un examen final par un comité du Sénat.

L'Institut sera un centre de promotion de l'enseignement des langues ancestrales partout au pays, plutôt qu'un établissement d'enseignement. Il favorisera la production de documents didactiques à contenu canadien aussi bien que l'élaboration de programmes visant à améliorer les techniques d'enseignement des langues et il coordonnera, d'un bout à l'autre du Canada, un réseau de renseignements sur les activités et sur la recherche dans le domaine des langues ancestrales.

## APPUI AUX LANGUES ANCESTRALES

Les activités de ce programme soutiennent la promotion de l'enseignement des langues ancestrales, la production de documents didactiques à contenu canadien, la formation de professeurs et la recherche.

### *Promotion des langues ancestrales*

Plusieurs organismes régionaux ont mis sur pied des projets de promotion de l'enseignement des langues ancestrales. La Southern Alberta Heritage Language

conjointes et activités à frais partagés ont été organisées pour contre le racisme et promouvoir des changements institutionnels.

En 1989-1990, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada a continué de bâtir ses partenariats avec les administrations provinciales et territoriales et la Fédération canadienne des municipalités, non seulement pour la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, mais aussi dans le cadre d'interventions plus vastes.

Grâce à une telle collaboration, la ville de Halifax a commencé à concevoir et à mettre en application des lignes directrices ainsi que des pratiques en matière d'administration du personnel et de fonctionnement qui soient adaptées aux besoins d'une société diversifiée au plan culturel. Y figuraient une stratégie d'équité en matière d'emploi, un plan exhaustif de formation du personnel ainsi que l'établissement d'un comité consultatif sur le multiculturalisme et les relations raciales.

Des activités de formation ont été lancées dans plusieurs régions du pays. Avec l'aide du Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle, la Multiculturalism and Race Relations Division of Metro Toronto a élaboré une politique pour l'exécution d'un programme intégré de formation des cadres comportant des documents sur l'équité en matière d'emploi, les relations raciales et les droits de la personne. Le Institute of Multicultural Resource Development du ministère de la Culture et du Multiculturalisme de l'Alberta a mis sur pied le programme «Plenum» et les «Cours d'été pour moniteurs en multiculturalisme» pour fournir des programmes de formation novateurs aux responsables de l'élaboration de ressources multiculturelles. Les cours d'été s'adressent aux personnes souhaitant acquérir ou perfectionner les compétences nécessaires à l'exécution de programmes de formation.

Le Programme a contribué à l'établissement du Hastings Institute, lequel a aidé la ville de Vancouver à préparer ses gestionnaires et employés de première ligne à des relations avec une clientèle multiculturelle. L'Institut a aussi élaboré un programme de formation pour les responsables d'autres municipalités du district régional du Grand Vancouver et pour le secteur bénévole. Le Maritime Municipal Training and Development Board a organisé un colloque avec les décideurs municipaux afin d'explorer les stratégies en vue de l'élaboration d'un véhicule de formation interculturelle pour les Maritimes.

Les transports urbains ne sont pas en reste. La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM) a en effet mis sur pied un programme de sensibilisation pour ses chauffeurs. Dans la seconde phase de l'initiative, on évaluera l'évolution des mentalités des chauffeurs comme des usagers. La STCUM produira une monographie à l'intention des autres sociétés ou organismes intéressés à lancer un programme analogue.

Le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a été invité à la réunion de septembre 1989 du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), pour discuter d'une éventuelle collaboration dans les dossiers du multiculturalisme et de l'éducation. Les ministres ont décidé, comme première mesure, d'œuvrer de concert pour recueillir et échanger de l'information sur des initiatives en voie d'élaboration ou envisagées dans toutes les administrations.



En Alberta, le regroupement Citizens Against Racial and Religious Discrimination a produit des campagnes de sensibilisation pour combattre la discrimination fondée sur les différences culturelles et religieuses. Il fut aussi à l'avant-scène de l'opposition à la vente d'épinglettes racistes et à d'autres manifestations publiques contre les minorités. L'Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse a élaboré un mécanisme pour permettre aux municipalités et aux groupes communautaires de travailler ensemble à la solution de problèmes touchant, par exemple, les relations raciales et l'équité dans l'emploi.

Dans la foulée de ses activités du 21 mars, une coalition de bénévoles appartenant aux minorités visibles, culturelles et autochtones appelée le Race Relations Thunder Bay Committee a mené une campagne de promotion sur l'égalité. Sa démarche a notamment donné les résultats suivants : constitution d'un sous-comité du conseil municipal et élaboration d'un projet de lignes de conduite sur les relations raciales; constitution de groupes de travail conjoints chargés du recrutement dans la police, des plaintes des citoyens et de la formation interculturelle, et engagement du Conseil scolaire de Lakehead à adopter une politique d'équité et à remédier aux taux élevés d'abandon et d'échec scolaires chez les Autochtones. D'autres localités du nord-ouest de l'Ontario, comme Sioux Lookout et Fort Frances, ont constitué des coalitions culturelles pour déterminer les principaux problèmes et secteurs d'intervention clés.

## LE RACISME ET LA MANIÈRE DE LE CONTRER

L'élimination de la discrimination raciale exige une meilleure compréhension de ses causes et effets. Des recherches étouffées s'imposent pour l'élaboration de solutions efficaces au racisme.

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales a amorcé des travaux de recherche sur la situation des médias du Québec en ce qui concerne les communautés culturelles. L'initiative porte sur l'importance que la presse écrite et électronique québécoise accorde à la diversité culturelle ainsi que son adaptation au niveau de l'emploi, de l'élaboration des programmes, des opérations et de la publicité.

Les progrès réalisés dans le système scolaire ont été étudiés et documentés. Par exemple, Carol Tator et Frances Henry ont entrepris l'élaboration d'un guide d'activités pour l'amélioration des relations raciales dans le système scolaire. L'étude devrait être utile aux conseils scolaires de toutes les régions du pays.

L'Institut québécois de recherche sur la culture a tenté de déterminer, pour la période de 1971 à 1986, si certains groupes culturels ou visibles étaient concentrés dans des emplois ou domaines donnés. L'initiative devrait contribuer à relever les facteurs de discrimination dans les entreprises et sur le marché du travail.

## ACTION CONJOINTE AVEC D'AUTRES PALIERS DE GOUVERNEMENT

Tous les paliers de gouvernement doivent œuvrer de concert pour éliminer l'iniquité, l'injustice et les préjugés. Les ressources des gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et locaux sont toutes nécessaires. Des initiatives



La formation du personnel constitue un élément essentiel de toute stratégie de réforme institutionnelle. Le Centre catholique pour immigrants d'Ottawa a ainsi formé le personnel de première ligne du département des services sociaux de la municipalité régionale, de la Société d'aide à l'enfance et de l'Hôpital pour enfants de l'est de l'Ontario. Pour favoriser la réforme institutionnelle à long terme, un groupe de travail sur le multiculturalisme a aussi été constitué à l'intérieur de chaque organisme.

Les consultations constituent un instrument efficace pour l'adaptation des services aux besoins de clientèles particulières et, en même temps, la sensibilisation de celles-ci aux besoins des organismes de services. Le Victoria Multicultural Health Committee, de concert avec la Intercultural Association of Greater Victoria, a commencé à identifier les problèmes rencontrés par les membres des communautés vietnamiennes, panjabi et salvadoriennes quand ils recourent aux services médicaux. Ils se pencheront aussi sur les difficultés rencontrées par les préposés aux soins de santé desservant ces communautés et chercheront des solutions.

## AIDE AUX ORGANISATIONS ET COALITIONS BÉNÉVOLES

Pour attirer l'attention sur le racisme et la nécessité de le contrer, des groupes de toutes les régions du pays ont essayé de sensibiliser leurs voisins, leurs institutions et la communauté tout entière. Les dernières années ont vu l'émergence d'organismes actifs, à vocation unique, déterminés à apporter des changements à certains aspects de la vie au Canada.

Un certain nombre de ces organismes ont consacré leur temps et leurs énergies à faire entendre leur voix dans les écoles du pays. En Nouvelle-Écosse, la Black Educators Association s'est employée à accroître la participation des collectivités noires dans le domaine de l'éducation. L'Association s'est tenue en contact avec les administrateurs scolaires pour promouvoir l'égalité des chances et favoriser les discussions entre les communautés culturelles et les écoles.

D'autres groupes volontaires ont œuvré dans un éventail de secteurs sociaux. L'Association des communautés culturelles pour l'égalité des services sociaux et de santé (ACCSS) a défendu les intérêts de ses 30 associations membres auprès des institutions de soins de santé et services sociaux. Le Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement a, pour sa part, axé son action sur le logement et s'est employé à dénoncer la discrimination tout en aidant les groupes culturels à connaître leurs droits et à les faire valoir.

Des coalitions comme la Society for Racial Justice, en Colombie-Britannique, ont œuvré de concert avec des organismes publics, des groupes bénévoles et la collectivité en général dans les dossiers des droits de la personne et du racisme. D'autres, comme la Urban Alliance on Race Relations of Toronto, ont poursuivi leur action en faveur de l'élimination de la discrimination à l'égard des minorités visibles, particulièrement dans les domaines de l'emploi, des médias, de l'éducation et de l'immigration.

Les entreprises et les syndicats sont conscients que la discrimination raciale au travail empêche un bon nombre d'employés de donner leur plein potentiel et nuit à la productivité. Pour cette raison, ils s'emploient à élaborer des stratégies de relations raciales et des programmes de formation interculturelle plus efficaces.

Le Congrès du travail du Canada a entrepris l'élaboration, la mise en application et l'évaluation d'un vaste programme contre le racisme. La phase I de cette initiative biennale porte sur l'élaboration d'instruments didactiques. La phase II comprendra la mise à l'essai et l'exécution du programme par le truchement du système de formation des délégués syndicaux dans certaines localités. Dans le même ordre d'idées, la Confédération des syndicats nationaux du Québec (CSN) mène un programme de sensibilisation à l'équité.

Au chapitre de l'égalité des chances, le Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain, affilié à la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), a examiné la composition de ses mille sections locales afin d'accroître la participation des minorités visibles. De la même façon, en songeant à plusieurs communautés ethnoculturelles, le Labour Council of Metro Toronto and York Region a mené la première phase de son initiative de réforme institutionnelle. Les documents de formation syndicale ont donc été traduits en huit langues de manière à aider les membres immigrants à mieux comprendre leur rôle dans les syndicats et à améliorer les communications.

Visant l'amélioration des communications et de la compréhension mutuelle, le Syndicat des pêcheurs et travailleurs assimilés, la Pacific Gillnetters Association, la Fraternité des Indiens de la Colombie-Britannique et la Vietnamese Fishermen's Association ont mis sur pied un groupe de travail conjoint sur les relations raciales dans l'industrie de la pêche en Colombie-Britannique.

Le Hospitality Industry Educational Advisory Committee a procédé à une évaluation des besoins afin de déterminer les changements qui s'imposent de façon à mieux refléter la diversité culturelle.

### *Services de santé et services sociaux*

Le secteur des services sociaux et de santé doit répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de toutes origines. Les initiatives ressortissant à la formation interculturelle, l'extension des services, l'évaluation des besoins et l'élaboration de services spéciaux ont contribué à la prise en compte de la réalité multiculturelle dans les organismes de services de santé et de services sociaux.

Pour amorcer des changements dans ce domaine, des modèles et des conseils s'imposent. À cet égard, la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants a publié un manuel dans les deux langues officielles sur la mise en application d'une vaste politique de multiculturalisme. Le document décrit comment l'hôpital a élaboré des services et des cours de formation tenant compte des différences culturelles, en plus d'y joindre des objectifs ayant trait au multiculturalisme dans tous les aspects de son administration. L'hôpital Sainte-Justine est en train d'élaborer un programme de formation multiculturelle à l'intention de tous ses employés. En Nouvelle-Écosse, l'Association of Black Social Workers offre des conseils aux organismes de services sociaux pour ce qui est des questions inter-

Les médias reflètent ce que nous sommes. À la lumière de notre réalité multiculturelle, l'image qu'ils projettent devrait englober tous les Canadiens et Canadiennes. Tel qu'indiqué ci-après, les décideurs des médias sont encouragés à assurer une représentation équitable des minorités.

Lors d'une conférence ayant pour thème « Faire passer le message : le multiculturalisme dans les médias », qu'a organisée à Edmonton la Multicultural Communications Federation, des spécialistes des communications et des représentants des minorités ont abordé les questions de l'accès et de la promotion du multiculturalisme. Le National Equal Opportunities Committee de l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) a tenu à Toronto une conférence sur le thème « Le courant majoritaire », au cours de laquelle les participants se penchaient sur la situation des interprètes des minorités visibles, audibles (reconnaisables à leur accent) et handicapés dans la télévision, le cinéma et la presse parlée au Canada.

Le Committee for Black Access to Media a donné des ateliers de perfectionnement en matière de production pour favoriser la diffusion d'émissions dramatiques sur la vie des Noirs en Nouvelle-Écosse à la radio canadienne. TVOntario a produit une émission interactive sur le racisme et la discrimination raciale diffusée en direct par ses réseaux français et anglais.

Un certain nombre d'initiatives ont été menées pour inciter les membres des minorités visibles à travailler dans les médias et les former à cette fin. Par exemple, CHRY Community Radio Incorporated of Ontario a élaboré un projet de formation pour les groupes défavorisés et les minorités culturelles de North York, afin de les inclure dans son équipe de production. La station diffuse aussi de nouveaux programmes d'information du public sur l'immigration et les relations raciales.

Le Media Resource Advisory Group a entrepris la production d'un guide pour les médias et de séances de formation pour les minorités. Le coordonnateur du multiculturalisme de TVOntario a donné suite à la politique de multiculturalisme de l'organisme en passant en revue tous ses programmes et lignes directrices, en réglant les tensions et conflits culturels par la formation du personnel et l'information du public et en établissant des méthodes équitables de recrutement et d'avancement.

La League for Human Rights of B'nai Brith et l'Association nationale des centres d'amitié ont élaboré des messages d'intérêt public pour la télévision de sorte que tout un éventail de Canadiens et Canadiennes soient sensibilisés au respect d'autrui et à l'égalité.

Les institutions culturelles commencent à être conscientes qu'elles doivent s'adapter à la collectivité diversifiée qu'elles servent. Ainsi, la galerie d'art de Vancouver, en prenant conscience de la composition démographique de la ville et en se donnant les moyens de concevoir des expositions reflétant cette diversité, espère attirer de nouveaux publics.



Parmi les exemples d'adaptation, il faut citer les mesures prises par la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal en vue de l'adoption d'une politique sur le multiculturalisme et les relations raciales, et la mise en application d'un programme scolaire tenant compte de la diversité et la formation interculturelle en cours d'emploi offerte aux enseignants. Dans le même esprit, Pride of Race Unity and Dignity through Education (PRUDE), au Nouveau-Brunswick, a établi un programme en se fondant sur une pochette d'information sur la culture noire.

En 1989-1990, on a accordé une attention accrue à la formation des enseignants. Parallèlement avec la politique sur le multiculturalisme du Conseil des écoles séparées d'Edmonton, les responsables de l'éducation interculturelle du Conseil ont mis la dernière main à leur projet visant à sensibiliser davantage les enseignants aux principes de l'égalité et de la compréhension interculturelle.

Dans une perspective plus large, le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle a tenu un colloque sur l'éducation de la prime enfance et des conférences régionales, constitué une exposition itinérante, mené des recherches, publié une revue spécialisée sur le multiculturalisme et élaboré des documents audiovisuels en français pour la formation des enseignants. Le Multi Music Committee de l'Île-du-Prince-Édouard a produit une trousse d'éducation à l'intention des élèves du niveau primaire, qui s'avère un autre document didactique utile pour le multiculturalisme.

Les établissements d'enseignement postsecondaire s'intéressent de plus en plus au multiculturalisme comme facteur de changement tant dans la composition de leur clientèle qu'en ce qui concerne le milieu de travail compétitif qui attend les diplômés. L'Association des collèges communautaires du Canada a lancé un projet visant à déterminer dans quelle mesure les collèges qui lui sont affiliés reflètent la collectivité qu'ils servent. L'Association a aussi parrainé une série d'ateliers régionaux sur les programmes se rapportant au multiculturalisme dans différents collèges de toutes les régions du pays. Soucieux d'offrir aux étudiants de toutes origines l'évaluation et l'orientation voulues, le collège George Brown, en Ontario, a exécuté une initiative triennale de formation interculturelle et constitué une chemise de documentation pour aider les conseillers en orientation des collèges œuvrant dans un cadre multiculturel.

La faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal a élaboré un plan pour l'adaptation de la formation des enseignants à une société québécoise diversifiée. Le Service d'éducation des adultes de la Commission scolaire Sainte-Croix a produit un guide interculturel pour le corps enseignant des conseils scolaires et centres d'orientation et de formation pour les immigrants (COFI), ainsi qu'un bulletin pour les collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP), dans le but de constituer un réseau provincial d'enseignants.

Par ailleurs, au niveau universitaire, l'Université Dalhousie, à Halifax, a mené un projet visant à évaluer l'accès des étudiants noirs et autochtones à l'université et ses structures administratives en vue de l'adoption d'un programme d'action positive. À l'Université McGill, la faculté des sciences de l'éducation a entrepris un examen approfondi du contenu antiraciste et multiculturel de tous les cours de formation des enseignants, afin d'élaborer des recommandations.



Racism a plaidé devant le service de police de Regina, la commission de police de la Saskatchewan et les représentants des centres correctionnels en faveur d'un traitement plus équitable des Autochtones dans le système judiciaire.

Au chapitre de la formation, le comité provincial des relations entre la police et les minorités visibles de la Colombie-Britannique a mis sur pied un cours sur les rapports de la police et du système judiciaire avec les minorités visibles de tous les secteurs de la province. Le personnel de l'Université de la Colombie-Britannique, la GRC et l'Institut de la justice de la province mettront le projet à exécution. Le *Guide de planification et d'information* découlant de la démarche doit être utilisé dans les centres de toute la province. Le Greater Toronto Region Working Group on Policing in Multicultural, Multiracial Urban Communities a publié et diffusé des lignes directrices sur la formation interculturelle pour le personnel des services de police. La Multicultural Association of the Greater Moncton Area et le service de police de Moncton ont œuvré de concert pour offrir une formation en relations raciales aux agents.

Préparant la voie à un programme visant à accroître la représentation des minorités visibles dans les services de police de l'Atlantique, l'Académie de police de l'Atlantique a parrainé l'élaboration d'un cours sur la compréhension interculturelle et de stratégies destinées à faciliter le recrutement à long terme des minorités. Le Ministère a financé un projet-pilote mené par le service de police de Vancouver et visant à permettre à des étudiants d'explorer toutes les facettes du travail de policier et, peut-être, d'envisager une carrière dans les domaines de la surveillance policière ou de l'exécution de la loi. Le projet a aussi permis d'accroître la compréhension interculturelle entre la police et les minorités qu'elle dessert. Le Police-Visible Minority Youth Program de l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations raciales a incité tous les services de police de la région à nouer des contacts avec les minorités à des fins du recrutement.

Les avocats, juges et autres professionnels de la justice sont aussi de plus en plus sensibles à notre réalité multiculturelle. Par exemple, le Western Judicial Education Centre a reçu une aide financière pour élaborer un vidéo sur les cultures autochtones destiné à la formation des juges. Le ministère de la Justice de l'Île-du-Prince-Édouard a créé un programme de sensibilisation pour ses professionnels de la justice. La Nova Scotia Barristers' Society a reçu une aide pour la production d'un court vidéo et de documents connexes sur la discrimination systémique et le racisme destinés au cours d'admission au Barreau de la Nouvelle-Écosse. La Société tiendra aussi un atelier d'une journée afin d'explorer différentes formules en vue de la mise en place d'un centre de défense des droits chargé d'instruire les plaignes de discrimination.

## Education

Les changements commencent avec l'instruction que reçoivent les jeunes. En travaillant avec les enseignants, les conseils scolaires, les responsables des programmes d'études et les communautés, le ministère aide notre système d'enseignement à préparer les jeunes à vivre dans une société multiculturelle. Cette collaboration s'est solidée par des examens ponctuels du contenu multiculturel et antiraciste du programme d'études, l'élaboration des séances de formation à l'intention des enseignants, la création de documents ainsi que l'examen des programmes d'admission des universités.

l'action étudiante dans l'élimination du racisme. La Mahatma Gandhi Canadian Foundation for World Peace a organisé, dans le cadre de la semaine nationale du Mahatma Gandhi, un concours de rédaction dans les écoles publiques et séparées d'Edmonton, une conférence sur la tolérance et la compréhension, des expositions et une étude visant à déterminer si un vidéo sur les principes indocanadiens de non-violence et de tolérance raciale serait utile aux élèves de 7<sup>e</sup> année.

Les œuvres d'artistes de diverses traditions culturelles constituent une introduction agréable aux relations raciales. «Fear of Others / Art Against Racism» (Peur d'autrui / Les arts contre le racisme), exposition internationale multimédia organisée par la Arts in Action Society of British Columbia, s'adresse aux membres du grand public dans diverses localités canadiennes. La Headlines Theatre Company a présenté dans toute la Colombie-Britannique une pièce sur les réfugiés en utilisant la technique du théâtre de participation, de façon que les jeunes dans la salle puissent intervenir et explorer différents scénarios.

## RÉFORME DES INSTITUTIONS

### *Surveillance policière et justice*

La collaboration entre les gouvernements, les professionnels et les minorités s'impose pour assurer un système de justice équitable pour tous. L'amélioration du dialogue entre la police et les minorités, la formation en relations interculturelles et raciales et une attention accrue au recrutement de membres des minorités s'inscrivent dans les efforts déployés pour adapter les services de police à la société multiculturelle du Canada.

Le 13 octobre 1989, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a convoqué une réunion de consultation des principaux intervenants des gouvernements, des services de police et des minorités visibles de toutes les régions du pays en vue de l'élaboration d'un plan d'action national touchant les relations entre les policiers et les minorités. Le plan recommande : i) la constitution d'un comité de sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services de police; ii) la création d'un centre d'information sur les services de police dans une société multiculturelle; iii) un cadre national de formation interculturelle; iv) le recrutement de membres des minorités visibles, et v) la participation de la collectivité à la surveillance policière. Le comité des sous-ministres responsables des services de police recommandé dans le plan a été constitué lors de la réunion des sous-ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Justice, le 23 novembre 1989.

De bonnes relations entre la police et les minorités sont aussi favorisées à l'échelon local. Grâce à une initiative d'envergure à laquelle ont participé des personnes-ressources des minorités culturelles, tous les agents de la Communauté urbaine de Montréal sont plus conscients de la diversité culturelle. Le Kitchener-Waterloo Multiculturalism Centre, avec le service de police régional de Kitchener-Waterloo, la Gendarmerie royale du Canada (GRC), le ministère des Services correctionnels de l'Ontario et des représentants des minorités culturelles et visibles, a organisé une conférence visant à favoriser les communications et à explorer en vue d'une meilleure compréhension interculturelle. La Saskatchewan Coalition Against

Le Conseil manitobain de la citoyenneté a conçu un autocollant antiraciste. La Multicultural Communications Foundation, avec la collaboration d'une vingtaine d'autres organismes albertains, a mené diverses activités, y compris une conférence sur les minorités visibles, des débats de spécialistes et des discussions pour le grand public ainsi qu'un certain nombre de manifestations scolaires. L'hôpital général de Burnaby (Colombie-Britannique) a consacré la semaine du 21 mars à sensibiliser la population à la nature multiculturelle de l'hôpital et de la région qu'il dessert.

Des milliers d'écoles de toutes les régions du pays ont reçu la pochette d'information du ministère, et des centaines ont organisé des concours de rédaction et d'affiches, des ateliers, des conférences et des débats. Les conseils des écoles publiques et catholiques d'Edmonton ont coordonné des activités dans cinq écoles. Le Calgary Immigrant Women's Centre, en Alberta, a tenu une célébration de la diversité raciale au Canada pour les élèves de 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années. Des activités ont été organisées dans tout le nord-ouest de l'Ontario par Race Relations Thunder Bay et le Regional Multicultural Youth Council. Le collège Canadore a élaboré des documents à l'intention des collectivités de toutes les régions du pays et a appuyé des activités locales à North Bay et à Sudbury auxquelles ont participé des milliers d'étudiants à North Bay et à Sudbury. La Urban Alliance on Race Relations de Toronto a parrainé la création d'un numéro à caractère éducatif s'adressant aux jeunes de 15 à 25 ans. La séquence a été diffusée à *Electric Circus*, émission de danse destinée aux jeunes, et aux informations de la station City TV. À Moncton, des étudiants de niveau secondaire se sont rassemblés à l'extérieur de l'hôtel de ville à midi, pour prêter leur voix à la lutte contre la discrimination.

### Activités locales

Des organismes locaux de toutes sortes ont joué un rôle important au-delà de la campagne du 21 mars en sensibilisant le public à la nécessité d'une meilleure compréhension interculturelle.

En Nouvelle-Écosse, le Multicultural Council of Halifax-Dartmouth a travaillé à l'élaboration de dix vidéos sur dix groupes culturels de la province afin de promouvoir la diversité culturelle dans le grand public et les écoles. Nous Tous un Soleil, à Montréal, a favorisé une meilleure compréhension entre les minorités culturelles et la population en général en organisant des activités telles un camp de loisirs.

En Colombie-Britannique, la Progressive Indo-Canadian Community Services Society a donné des ateliers destinés aux professionnels, aux travailleurs sociaux, à la collectivité et à d'autres personnes ayant des rapports avec les minorités, pour commémorer l'incident du Komagata Maru. Un rapport de ces ateliers est offert aux écoles, bibliothèques et organismes locaux. La Saskatchewan Coalition Against Racism a pour sa part parrainé des ateliers à l'intention des représentants syndicaux, agents de police et leaders des communautés locales.

La plupart des initiatives d'information du public ont eu lieu dans un cadre scolaire ou ont invité les jeunes à participer à l'élimination de la discrimination raciale. À Windsor, le Third World Resource Centre a travaillé avec des étudiants du secondaire à la conduite d'exposés, d'ateliers et de deux colloques favorisant



Les autres pailleurs de gouvernement ont montré un intérêt accru au cours de la campagne de 1990. La journée a été célébrée officiellement par l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba et Terre-Neuve. La Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et les Territoires du Nord-Ouest ont tous organisé ou parrainé des activités. Pour sa part, le gouvernement du Québec a profité de l'occasion pour rendre publique sa nouvelle politique d'équité en matière d'emploi et la Saskatchewan a annoncé le financement d'un colloque provincial sur les relations raciales.

Plus de trente municipalités de toutes les régions du pays ont souligné le 21 mars. Beaucoup sont allées plus loin. Ainsi, la municipalité régionale de Sudbury (Ontario) a fait du 21 au 28 mars la semaine de l'harmonie raciale et culturelle, et la fédération des municipalités de l'Île-du-Prince-Édouard a proclamé la journée dans toute l'île. À Edmonton, le maire a émis une proclamation officielle et a présidé une cérémonie spéciale de plantation de semences, symboles d'espoir. La ville de Montréal a annoncé la constitution d'un comité consultatif des relations raciales.

Plus de cent organisations non gouvernementales ont été la force d'impulsion de la campagne du 21 mars dans de nombreuses régions du pays. Certaines ont diffusé de l'information, d'autres ont participé à des émissions de radio et de télévision, d'autres encore ont fait des expositions ou écrit des articles pour les médias.

Par exemple, à l'échelle nationale, le Congrès du travail du Canada a diffusé, en communication préalable, la brochure de promotion à 10 000 personnes partout au pays par le biais de son bulletin régulier. L'Association canadienne des radiodiffuseurs a assuré la distribution d'une pochette de documentation à tous ses membres de la radio et de la télévision, et la Fédération canadienne des municipalités a incité ses membres de toutes les régions du pays à commémorer le 21 mars. Ceux-ci ont souligné la journée par des proclamations du maire, des réceptions et d'autres activités.

Plusieurs organismes, comme le Conseil ethnoculturel du Canada, ont profité de l'occasion pour souligner certains dossiers. À cet égard, il convient de citer les activités menées par le Centre maghrébin de recherche et d'information à Montréal, dont une conférence le jour même, sur le thème «Religions et identités culturelles dans une société pluraliste».

À Terre-Neuve, des conférenciers à un colloque sur le 21 mars ont aussi participé à des tribunes téléphoniques pour favoriser le dialogue sur la compréhension interculturelle. Le Prince Edward Island Multicultural Council, avec la collaboration du Prince Edward Island Race Relations Committee, a produit une vaste campagne d'information destinée aux médias. En Nouvelle-Écosse, l'Université Acadia a tenu un colloque sur les questions autochtones et la discrimination dans le système scolaire; l'Université St. Francis Xavier a donné des ateliers sur l'histoire des Noirs et des Autochtones et l'accès à l'université, tandis que la faculté de droit de l'Université Dalhousie parrainait des conférences au sujet de l'enquête sur l'affaire Marshall. Avec l'aide de leurs membres, les associations multiculturelles régionales du Nouveau-Brunswick ont organisé des expositions, conférences et ateliers sur l'élimination de la discrimination raciale. Au Québec, 23 associations ont tenu des activités spéciales.



cette publication montre comment le ministère et, particulièrement, le Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle, oeuvrent de concert avec les groupes communautaires, les associations, les institutions, tous les niveaux de gouvernements et les Canadiens et Canadiennes de partout au pays à la mise en application du plan d'action pour l'élimination de la discrimination raciale au Canada.

De plus, le Ministre a fait connaître les premiers récipiendaires des certificats de *Reconnaissance ministérielle : Contribution à l'égard des relations raciales*. Ont reçu ce prix en 1990 :

- M. Bromley Armstrong, de Pickering (Ontario);
- Mme Carrie Best, de New Glasgow (Nouvelle-Écosse);
- EBCO Industries, de Richmond (Colombie-Britannique);
- M. Victor Goldbloom, de Montréal (Québec);
- M. Wilson Head, de Willowdale (Ontario);
- M. Aziz Khaki, de Vancouver (Colombie-Britannique);
- The League for Human Rights of B'nai B'rith du Canada, de Downsview (Ontario);
- L'honorable Walter Tarnopolsky, juge, de Toronto (Ontario).

Ces récompenses seront remises chaque année, le 21 mars, à des particuliers ou organismes qui se seront distingués dans la promotion d'une plus grande égalité et d'une meilleure compréhension entre les Canadiens de différentes origines. La campagne d'information de cette année a revêtu plusieurs aspects novateurs. Ainsi, huit grandes villes — Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax — ont été les cibles d'une campagne de publicité extérieure au moyen de panneaux-réclame et d'affiches dans les autobus. Un message d'intérêt public pour la télévision, offert à 95 stations de toutes les régions du pays, s'ajoutait à la chemise d'information remise aux groupes locaux, institutions et guides d'opinion.

La chemise contenait des suggestions faites dans le cadre du concours *Ensemble on ira loin!* organisé pour les jeunes. Parrainé par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Smith Corona, le concours invitait les jeunes lecteurs et lectrices d'une revue canadienne à faire parvenir des histoires, photographies, poèmes ou articles exprimant leurs vues ou expériences personnelles au sujet de la discrimination raciale.

La grande gagnante, Maryjane Viejo, a écrit les paroles et la musique de «Reach for the Sky», dont Mitson, vedette de la chanson québécoise, a gravé sur disque la version française. La chanson a été reprise dans divers vidéos du ministère et messages d'intérêt public pour la télévision.

Les institutions fédérales ont aussi mené des activités pour sensibiliser leur personnel, qui allaient de la projection de vidéos sur les relations raciales à la distribution de chemises d'information et l'inclusion d'articles dans les publications ministérielles.

24 millions de dollars du gouvernement du Canada. Fin 1990, le projet de loi avait été approuvé par la Chambre des communes et était à l'étude au Sénat.

Comme exposé dans le projet de loi, la Fondation a pour objet de promouvoir la mise en valeur, l'échange et l'application de connaissances et de compétences en vue de l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale dans notre société. Elle doit répondre à des besoins pressants en matière de travaux de recherche, d'enseignement, de ressources et de statistiques fiables et crédibles, tout en faisant office de centre pour la diffusion de l'information si nécessaire. Elle s'appuiera sur les meilleures compétences spécialisées en relations raciales au Canada et suivra l'évolution sociale en fournissant l'information, les ressources et l'aide requises par les groupes et organismes dans le domaine. Indépendamment du gouvernement, elle sera en mesure de conseiller celui-ci et d'autres organismes de manière informée et objective.

Même si elle aura son siège dans la région de Toronto, la Fondation sera investie d'attributions véritablement nationales. En effet, en vertu du projet de loi, elle devra fournir des installations et services à toutes les régions du pays — indépendamment ou en collaboration avec d'autres organismes compétents. La Fondation pourra aider les organismes communautaires œuvrant en faveur de l'égalité et s'emploiera à établir des actions communes avec tous les secteurs de la société. Des programmes et des méthodes de formation seront élaborés afin d'épauler les entreprises, les syndicats et les institutions dans l'élimination de la discrimination systémique dans chaque secteur.

## SENSIBILISATION PAR L'INFORMATION DU PUBLIC

La sensibilisation du public à la nature, à la portée et à l'impact de la discrimination dans notre société est une étape nécessaire en vue de son élimination. Pour assurer une telle sensibilisation, le ministère, comme d'autres institutions, groupes et particuliers, mène une campagne d'information nationale sur le 21 mars, *journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, de même que bien d'autres activités analogues.

### Le 21 mars

En 1990, et ce pour la deuxième année, le 21 mars, *journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, est devenu un thème national pour sensibiliser le public et favoriser la participation des Canadiens et Canadiennes à la lutte au racisme. La Journée a été marquée par tout un éventail d'activités parrainées et appuyées par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. De même, les gouvernements provinciaux, territoriaux et locaux, les associations communautaires, les groupes voués aux relations raciales et maints organismes culturels ont formé des coalitions dans toutes les régions du pays et ont organisé diverses activités, ou y ont participé.

Le 21 mars, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté a lancé le livret intitulé *Tous ensemble vers l'égalité : aperçu des activités dans le domaine des relations raciales*. Avec des exemples d'activités appuyées ou menées en 1989,

Les directions du multiculturalisme créées en 1988 pour assurer l'application de la Loi sont maintenant bien établies. Elles ont la portée et la souplesse voulues pour unir davantage les Canadiens et Canadiennes en favorisant la compréhension interculturelle, l'ouverture des institutions et une identité globale commune à tous les Canadiens.

Les programmes en question sont les suivants : Relations raciales et compréhension interculturelle, cultures et langues ancestrales, et Participation et appui communautaire. D'autres activités ministérielles contribuent également à la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Tous les Canadiens et Canadiennes ont la responsabilité de créer une société meilleure et plus juste, unis par leurs valeurs civiques communes. Ensemble, nous tirerons parti des possibilités qu'ouvre une société multiculturelle dynamique. La *Loi sur le multiculturalisme canadien* énonce la politique du gouvernement du Canada à l'égard de la promotion d'une participation pleine et équitable des personnes et communautés de toutes origines au développement constant de tous les aspects de la société canadienne. Elle appelle le gouvernement à aider ces personnes et ces collectivités à éliminer tout obstacle à cette participation et l'engage à promouvoir la compréhension et la créativité engendrées par l'intégration de personnes et de collectivités de différentes origines.

Le Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle favorise la compréhension entre les Canadiens et Canadiennes de toutes origines culturelles et encourage tous et chacun à contribuer à l'élimination de la discrimination raciale et du racisme. Il aide les grandes institutions à mieux servir les Canadiens et Canadiennes de toutes origines culturelles à tenir compte de tous les citoyens et citoyennes dans leurs pratiques de recrutement et à refléter la diversité dans leurs communications. Le Programme assiste aussi les organismes bénévoles dans la promotion de l'égalité et de la compréhension mutuelle.

En 1989-1990, le Programme a appuyé un éventail de projets novateurs dans toutes les régions du pays. Tous les niveaux de gouvernements, les institutions, les groupes d'intérêt et communautés de même qu'un nombre croissant d'organismes dans des secteurs clés ont joué un rôle important dans ce partenariat. Le rapport de cette année décrit les réalisations au chapitre de l'information du public, les progrès des institutions, les travaux de recherche importants et les rapports de collaboration fructueux.

## LOI CONSTITUANT LA FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES, PROJET DE LOI C-63

En février 1990, le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté présentait à la Chambre des communes un projet de loi créant la Fondation canadienne des relations raciales (projet de loi C-63), avec une dotation de



MULTICULTURALISME ET  
CITOYENNETÉ CANADA

Le ministre d'Etat au Multiculturalisme et à la Citoyenneté parraine un certain nombre de mesures législatives qui articuleront la forme et la substance des nouvelles orientations que prendront les notions de multiculturalisme et de citoyenneté au pays :

- le projet de loi C-18, *Loi constituant le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté*;
- le projet de loi C-37, *Loi constituant l'Institut canadien des langues patrimoniales*;
- le projet de loi C-63, *Loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales*.

Ces importantes mesures législatives viennent compléter d'autres initiatives prises pour mettre en place la politique sur le multiculturalisme. La prochaine étape importante pour le ministère comprendra entre autres des amendements à la législation sur la citoyenneté ainsi que la mise à jour de la politique et des programmes qui y sont liés.

Toutes ces mesures contribueront à faire du Canada un pays fort et juste, et aideront à bâtir une identité canadienne que tous pourront partager.

LOI CONSTITUANT LE MINISTÈRE DU MULTICULTURALISME ET DE LA  
CITOYENNETÉ, PROJET DE LOI C-18

Le 18 mai 1989, le gouvernement déposait le projet de loi C-18, *Loi constituant le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté*. Fin 1990, le projet de loi avait été approuvé par la Chambre des communes et était à l'étude au Sénat. Les mesures provisoires annoncées par le Premier ministre en septembre 1988 demeurent en vigueur jusqu'à la proclamation de la Loi.

La création officielle du ministère renforcera le lien entre le multiculturalisme et la citoyenneté, symbolisera la grande portée de notre définition de ce que c'est qu'être Canadien et reconnaîtra concrètement que la diversité culturelle représente un élément essentiel de la citoyenneté canadienne. Elle reflètera les efforts déployés par le gouvernement pour jeter des ponts entre les collectivités et respecter la diversité, tout en affirmant notre identité commune. Elle traduira le fait que la citoyenneté canadienne englobe tous les citoyens et citoyennes, peu importe leurs origines culturelles.

Le ministère comprendra les programmes du multiculturalisme, de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté, de l'alphabétisation, du soutien aux organismes volontaires et des droits de la personne. La gestion de ces programmes sera partagée entre l'administration centrale et les bureaux régionaux et de district du Secrétariat d'Etat de tous les coins du pays.





Ce deuxième Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est, en fait, le premier qui porte sur une année entière d'application de la Loi.

La Partie I de ce rapport décrit de quelle manière les activités menées par les programmes qui relèveront de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont contribué à la réalisation des objectifs énoncés au paragraphe 3(1) de la Loi. Des activités représentatives ont été choisies parmi les centaines pouvant illustrer la nature et la variété des actions appuyées ou menées par les secteurs du Multiculturalisme et de la Citoyenneté durant la phase de transition vers un nouveau ministère. La description des activités qui suit n'est pas exhaustive, mais fait plutôt ressortir comment chaque programme répond à la politique du multiculturalisme.

La Partie II de ce rapport décrit les mesures que les institutions fédérales ont prises pour veiller à ce que leurs politiques et leurs programmes correspondent aux intérêts et aux préoccupations de tous les Canadiens. Outre le compte rendu des activités de chacune des institutions, nous avons inclus dans l'annexe I un graphique indiquant le degré général de mise en œuvre du multiculturalisme dans les institutions fédérales. Même si la première année d'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* tire à sa fin, il reste encore beaucoup à faire. Cependant, les deux éléments mentionnés indiquent que les institutions comprennent mieux la politique et prennent des mesures plus efficaces pour s'y conformer.



Ce qu'ils expriment et ce qu'ils font n'est pas le fruit du hasard. Ils croient qu'il doit y avoir une place pour chacun dans notre société, si nous voulons voir notre pays grandir et se développer. Nous devons tous pouvoir partager ses avantages. Nous devons tous pouvoir y participer. Nous devons tous pouvoir y apporter une contribution.

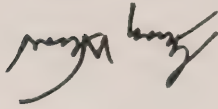
C'est ainsi qu'ils conçoivent le multiculturalisme. C'est pourquoi la participation à des événements comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale connaît un succès croissant. C'est pourquoi de plus en plus d'institutions s'associent au gouvernement fédéral pour favoriser la compréhension interculturelle dans les milieux de travail et dans la collectivité. C'est pourquoi de plus en plus de collectivités s'attachent à ouvrir leur processus décisionnel et à offrir à chacun un accès égal et équitable à leurs services.

Oui, nos traditions et nos patrimoines culturels nous tiennent à cœur. Ils méritent d'être conservés. Ils ne nous empêchent toutefois pas de travailler ensemble. Oui, nous devons chercher à mieux connaître les autres cultures, ainsi que les idéaux et les valeurs qu'elles recèlent. Les connaissances que nous acquérons ne menacent et ne diminuent en rien les belles traditions sur lesquelles repose déjà la vie canadienne. Au contraire, cette ouverture à l'expérience des autres est capitale pour elles. Oui, nous exigeons la tolérance et le respect des autres, non pas pour miner les valeurs de notre citoyenneté commune, mais parce que cette tolérance et ce respect constituent le fondement même de cette citoyenneté et le cœur de notre vie démocratique.

Loin d'être la « célébration masochiste du néant canadien », comme le disent certains, le multiculturalisme est un ingrédient vital et indispensable à la naissance et à la formation d'une identité canadienne que, pour la première fois, tous nos concitoyens pourront vraiment partager. Et, loin d'être un facteur de division à une époque où les Canadiens cherchent à comprendre où se trouve leur unité et à quoi elle tient, le multiculturalisme est l'une des forces les plus puissantes que notre pays ait jamais possédées pour réaliser cette unité.

Le multiculturalisme est le symbole des idéaux et des valeurs qui, tous les jours, favorisent l'édification d'un Canada plus fort et plus équitable, des principes qui complètent, et non pas qui contredisent, notre citoyenneté. Ce multiculturalisme est inclusif et non exclusif. Il fonctionne pour tous, ouvre des possibilités à tous, et incite tous les citoyens à donner le meilleur d'eux-mêmes et notre pays à atteindre son plein potentiel.

Le ministre d'État  
au Multiculturalisme et à la Citoyenneté,



Gerry Weiner



Les détracteurs du multiculturelisme répondront que, pour cela, il faut rendre les gens plus «Canadiens». Mettons un terme à toutes ces politiques et programmes de conservation culturelle et de canadianisme à rallonges et encourageons les gens à être simplement Canadiens, à s'assimiler.

Mais s'assimiler à quoi? Être plus «Canadien» en fonction de quelle définition? Devrions-nous être tous francophones ou tous anglophones? Et, d'après cette définition du canadianisme, où est la place des Autochtones? Où situer leurs traditions culturelles diverses? En fait, la division et la «ghettoïsation» ne se produisent pas en raison des différences entre les gens. Elles surviennent dans une société parce que celle-ci fait de ces différences en raison d'être tenu à l'écart.

Et si, au contraire, la société offrait à ses membres, à tous ses membres, les mêmes possibilités de participer à la vie nationale et d'en partager les récompenses? Et si ses citoyens avaient non seulement des droits, mais aussi des responsabilités proportionnées à l'égard du bien-être de l'ensemble de la société? Et si ces principes étaient incorporés dans l'éthique de la société elle-même?

*La Loi sur le multiculturelisme canadien* présuppose quelques caractéristiques très simples, mais fondamentales, de la nature humaine : lorsque les gens prennent part à une institution, à une société ou à la mise en œuvre d'une idée, ils acquièrent un intérêt profond pour sa réussite ou sa réalisation; lorsque de nombreuses personnes acquièrent un tel intérêt, celui-ci devient un intérêt mutuel; lorsqu'il y a intérêt mutuel, il y a aussi respect mutuel, confiance et acceptation; enfin, dans de telles conditions, les différences superficielles comme la couleur de la peau et la façon de s'habiller deviennent insignifiantes.

On a soutenu que les nouveaux venus d'aujourd'hui sont tellement différents sur les plans de la culture, de la langue et des coutumes que cet intérêt mutuel est impossible à réaliser. Mais cela est-il vrai? Nombreux sont les nouveaux Canadiens — principalement ceux de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est et des Caraïbes — qui connaissent depuis longtemps un régime gouvernemental et un système juridique dont les origines sont les mêmes que les nôtres; cette relation est en fait beaucoup plus étroite que celle qu'ont connue à leur arrivée de nombreuses communautés aujourd'hui considérées comme parties intégrantes de la population canadienne. Et, pour tous les nouveaux venus, le rêve de liberté, le rêve de pouvoir travailler dur et construire un avenir pour soi-même et pour sa famille, de repartir à zéro, de commencer une vie meilleure dans un nouveau pays, n'est-ce pas le même rêve qui a poussé tant d'immigrants à venir ici? Dans notre hâte à blâmer notre pays pour ses défauts, n'oublions pas ses qualités, celles-là même qui ont porté des fruits pendant une longue partie de notre histoire et qui continuent à le faire aujourd'hui.

Le présent rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturelisme canadien* porte sur l'histoire non pas de dix, cent ou même mille Canadiens, mais de dizaines et de centaines de milliers de gens qui travaillent ensemble pour rendre ce pays meilleur. Des canadiens noirs, blancs, de toutes les couleurs et origines possibles; des Canadiens de naissance et des Canadiens par choix; des Canadiens qui sont chrétiens, juifs, musulmans, hindous et de toutes les autres allégeances; des gens d'affaires, du monde syndical et du secteur bénévole; des éducateurs et des agents de police; des médecins, des infirmières et des journalistes; des gens de toutes les sphères et de toutes les couches de la société.

Le multiculturelisme soulève aujourd'hui beaucoup de questions au Canada. Certains le perçoivent comme une influence dangereuse, voire un facteur de division, qui va à l'encontre de l'unité nationale, en créant une fragmentation culturelle et sociale contraire aux valeurs traditionnelles sur lesquelles repose la société canadienne. D'autres y voient un amusement anodin, mais inutile et coûteux, conçu pour contenter les communautés ethnoculturelles entre les élections et au moment de ces dernières. D'autres encore croient au multiculturelisme, mais s'interrogent sur son avenir. D'après eux, il devrait être contrôlé de main de maître par les communautés ethnoculturelles elles-mêmes et servir à accroître les possibilités et à promouvoir les objectifs de ces communautés.

Le multiculturelisme dont il est question dans les pages qui suivent ne correspond ni à l'une ni à l'autre de ces variantes.

Certes, ce type de multiculturelisme favorise la conservation des patrimoines culturels distinctifs, mais, ce faisant, il ne vise pas le cloisonnement entre les Canadiens. Au contraire, il repose sur l'idée qu'un patrimoine culturel ample et riche profite à tous, individuellement et collectivement, accroît le caractère distinctif de notre identité nationale et ouvre des possibilités sociales et économiques que le Canada ne peut guère se permettre d'ignorer.

Ce multiculturelisme vise la suppression des obstacles que sont la discrimination et l'ignorance, encore présentes parmi les Canadiens. Ce sont des obstacles de ce genre qui entraînent la division dans notre société, car ils empêchent l'acceptation et le respect auxquels chaque citoyen de ce pays a droit. Dans ce contexte, le multiculturelisme d'aujourd'hui vise également à faire en sorte que les grandes institutions sur lesquelles repose notre vie nationale — notre police et notre système judiciaire, nos réseaux d'enseignement, nos services de santé et nos services sociaux, nos médias et nos associations culturelles, sans oublier, et ce n'est pas la moindre de nos institutions, le gouvernement lui-même — fassent fond sur les talents et les capacités de tous nos citoyens. Et, parce que les citoyens qui participent à la vie de notre pays s'identifient à ses idéaux et à ses valeurs, le multiculturelisme vise, dans un sens profond et très réel, l'unité même de notre pays.

Personne ne doute de la réalité culturelle du Canada d'aujourd'hui. Elle est partout autour de nous. Notre population rassemble pratiquement toutes les origines, toutes les couleurs, toutes les religions et toutes les traditions culturelles. Aucun observateur n'oserait non plus soutenir que cette réalité n'est pas appelée à se diversifier encore davantage à l'avenir, au fur et à mesure que le Canada continuera de recevoir en grand nombre les immigrants dont il a besoin pour atteindre ses objectifs démographiques et économiques, ainsi que pour répondre à ses obligations en matière de réunion des familles et d'établissement des réfugiés.

Mais que faisons-nous de cette réalité? Comment gérons-nous cette diversité de façon à ce qu'elle soit un atout pour chacun d'entre nous? Comment veillons-nous à ce qu'émerge de cette diversité une vision commune des valeurs et des idéaux qui, de tout temps, ont servi à distinguer notre pays?



# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS DU MINISTRE.....	VII
INTRODUCTION .....	XI
PARTIE I. MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA ..	1
A. LE MULTICULTURALISME .....	2
1. Relations raciales et compréhension interculturelle ..	2
2. Cultures et langues ancestrales .....	15
3. Participation et appui communautaire .....	23
4. Activités du ministère .....	31
B. LA CITOYENNETÉ.....	36
1. Enregistrement et promotion de la citoyenneté .....	36
2. Programme national d'alphabétisation .....	39
3. Programme de soutien aux organismes volontaires ..	40
4. Droits de la personne.....	41
PARTIE II. L'ENGAGEMENT À L'ÉCHELLE DE L'ENSEMBLE DU GOUVERNEMENT .....	45
A. JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES.....	46
B. AFFAIRES ÉCONOMIQUES .....	53
C. AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ .....	73
D. POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ .....	82
E. COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE.....	89
F. OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT .....	92
ANNEXES	
I. Le multiculturalisme dans les institutions fédérales ...	1-1
II. Institutions fédérales, par catégories.....	II-1





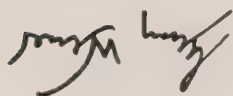
Son Excellence le très honorable Ramon Hnatyshyn  
Gouverneur général du Canada

Excellence,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le deuxième Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1989-1990.

Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

Le ministre d'État  
au Multiculturalisme et à la Citoyenneté,



Gerry Weiner

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. C195-1/1990

ISBN 0-662-58087-7

L'application de la

LOI SUR LE  
MULTICULTURALISME  
CANADIEN

RAPPORT ANNUEL 1989 - 1990







Canada

# LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

R A P P O R T A N N U E L 1 9 8 9 - 1 9 9 0

L'application de la

Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada



CAI  
SS170  
-061



Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada

O P E R A T I O N   O F

# THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

A N N U A L   R E P O R T   1 9 9 0 / 9 1



Canada







Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada

O P E R A T I O N O F

# THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

A N N U A L R E P O R T 1 9 9 0 / 9 1

© Minister of Supply and Services Canada 1992

Cat. No. C195-1/1991

ISBN 0-662-58817-7

His Excellency the Right Honourable Ramon Hnatyshyn  
Governor General of Canada  
Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 9 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the third annual report on the operation of the Act. This report covers the 1990/91 fiscal year.

Respectfully,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gerry" and the last name "Weiner" clearly distinguishable.

Gerry Weiner  
Minister of Multiculturalism and Citizenship





# TABLE OF CONTENTS

FOREWORD FROM THE MINISTER	VII
INTRODUCTION	IX
PART I:     MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA	1
MULTICULTURALISM PROGRAMS	1
Race Relations and Cross-Cultural Understanding	2
Heritage Cultures and Languages	17
Community Support and Participation	25
Corporate Activities	32
CITIZENSHIP PROGRAMS	36
Citizenship Registration and Promotion	36
National Literacy Program	40
Voluntary Action Directorate	40
Human Rights Program	42
PART II:     CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION	45
CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY	48
ECONOMIC AFFAIRS	61
GOVERNMENT OPERATIONS	80
HEALTH AND SOCIAL POLICY	87
INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY	94
JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS	98
APPENDICES	
I. Multiculturalism in Federal Institutions	I-1
II. Federal Institutions by Category	II-1
III. The <i>Canadian Multiculturalism Act</i>	III-1



## FOREWORD FROM THE MINISTER

I believe Multiculturalism and Citizenship Canada is the Department of the nineties. Its mandate is to strengthen the bonds among Canadians by promoting full and active citizenship and working to eliminate racial discrimination. These challenges bring us to the heart and soul of our country.

The introduction to *Shaping Canada's Future Together*, the federal government's constitutional proposals, challenges us to "surmount our present difficulties by recognizing our unity and diversity in creative and imaginative ways." This is what the programs of the Department of Multiculturalism and Citizenship are all about. We are striving to ensure equality for all Canadians and to create a society in which we can work and live together in harmony, regardless of our background; where every citizen will be treated the same and will be able to contribute to his or her full capacity for their own benefit and for the benefit of all Canadians.

How do Canadians feel about our multiculturalism policy? Is there broad-based support for multiculturalism and for an inclusive concept of citizenship? Recent research shows that most Canadians support the principles underlying our multiculturalism policy. In a 1991 Angus Reid survey of 3,327 Canadians we learned that:

- 95% of Canadians believe that they can be proud to be Canadian and proud of their ancestry at the same time;
- 78% believe that Canadians share many values, and 91% feel these values are important in binding people together as a nation;
- 78% agree multiculturalism will ensure that people from different cultural backgrounds will have a sense of belonging to Canada; and
- 89% support activities to eliminate racial discrimination through public education.

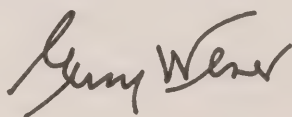
These figures are full of promise. This broad-based support provides me and my Department with a solid foundation for the work we do to bring an increasingly diverse society together. Canadian citizenship is a symbol of all the things that bring us together as Canadians. We exercise our citizenship through active and responsible participation in Canadian life. But there are barriers which prevent many Canadians from participating fully. These barriers, created by racism, prejudice and exclusion from the mainstream, must be removed — because only

when people are allowed to become fully involved can they have a real sense of belonging. Only then can we all give our best to making Canada the best it can be.

Others have come to the same conclusion. In February 1991, the Economic Council of Canada issued a report entitled *New Faces in the Crowd*. The Council found that as an approach to managing diversity, multiculturalism's integration approach is superior to the assimilation approach. An integration policy promotes full participation in society while valuing cultural identities. From their analysis of many public opinion polls they found that the majority of Canadians support the integration approach embodied in Canada's multiculturalism policy. The Council also concluded that the multiculturalism approach has "registered some modest success in reducing the amount of intolerance in Canadian society."

In yet another major 1991 report, the Commissioners of the Citizens' Forum said that the "key goal of multiculturalism should be to welcome all Canadians to an evolving mainstream — and thus encourage real respect for diversity." The Commissioners also said that the Department of Multiculturalism and Citizenship is moving in this direction. The bulk of our budget is directed toward helping new Canadians and ethnocultural minority communities to play an active role in Canadian society and to promote better race relations and cross-cultural understanding.

On the following pages you will find details of how the Multiculturalism Policy of Canada is implemented through the programs and policies of my Department and through those of other federal departments and agencies. This policy is a policy for today and for the future. It is a means of ensuring that every Canadian can be a full and active citizen. Multiculturalism builds bridges and breaks down barriers that divide and exclude Canadians. It recognizes that while our origins may differ, our pride in our country, our commitment to the values and traditions of Canada, and our pride in belonging to the most progressive nation in the world is the same.

A handwritten signature in black ink, reading "Gerry Weiner". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gerry" and last name "Weiner" clearly distinguishable.

Gerry Weiner  
Minister of Multiculturalism and Citizenship



# INTRODUCTION

This is the third Annual Report under the *Canadian Multiculturalism Act*.

Part I of the Report describes how the activities of the programs that are included within Multiculturalism and Citizenship Canada have contributed to achieving the policy objectives of Section 3(1) of the Act. These activities illustrate the nature and variety of the work supported or undertaken by both the Multiculturalism and the Citizenship Sectors during the transition to the new Department of Multiculturalism and Citizenship. They are in no way exhaustive and serve only as highlights of activities taking place at every level all across Canada. Those shown from the Multiculturalism programs illustrate a cross-section of activities. Those cited under the Citizenship programs explain how each program responds to the multiculturalism policy.

Part II of this Report describes the steps federal institutions have taken to ensure that their policies and programs respond to the interests and concerns of Canadians of all origins, as required under Section 3(2) of the Act. In addition to reporting on the activities of individual institutions, a graph is presented in Appendix I which shows the general level of implementation of multiculturalism in federal institutions.



## PART I                      MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA

The Department of Multiculturalism and Citizenship was officially established with the proclamation of Bill C-18 on April 21, 1991. It brings together two areas of federal activity central to Canadian identity: citizenship, because Canadians are united by shared values and attachment to Canada; and multiculturalism, because Canadians have diverse cultural backgrounds and origins.

The Department works to create stronger bonds of citizenship among all Canadians, enabling them to participate fully and without discrimination in defining and building the nation's future. Its policies and programs promote appreciation of Canadian citizenship as a focus for what binds us together; encourage active and responsible participation in Canadian life; and help break down the barriers to equal rights and responsibilities – barriers such as racism, low literacy levels, integration problems, and disregard for the rights of others.

The Department includes programs for Citizenship Registration and Promotion, Multiculturalism, Human Rights, Voluntary Action, and Literacy. It has offices in all provinces and both territories.

### MULTICULTURALISM PROGRAMS

Multiculturalism in the 1990's is about removing the barriers to the full participation, full contribution and full citizenship of all Canadians, regardless of their background or cultural heritage. Canada's multiculturalism policy plays a role in helping to adjust to Canada's growing cultural diversity, in promoting Canadian unity, and in ensuring that all Canadians participate actively in the social, cultural, economic and political life of Canada.

This broader role of the multiculturalism policy, and of the Department's programs, has been recognized and supported by organizations studying institutional responses to cultural diversity. For example, in February of 1991, the Economic Council of Canada reported on how effective multiculturalism is in dealing with diversity. When compared with other countries, the Council said that

Canada's approach – integration through effective multiculturalism – is preferable to assimilation and other means of dealing with a diverse mix of ethnocultural backgrounds.

Despite recent well-publicized concerns about multiculturalism, we now have reason to believe that the majority of Canadians understand the importance of having a multiculturalism policy and programs. In July 1991, an Angus Reid national survey found that 76% of Canadians understand that multiculturalism refers to Canadians of every ancestry; 77% of Canadians feel that our multiculturalism policy enriches Canada's culture; and an overwhelming 85% strongly support equality among all Canadians as an objective of multiculturalism policy. Support for the policy's integration objectives is at a level of 73%; and support for its role in helping Canadian society to deal with cultural diversity is at 74%.

Considerable effort has been made to ensure that the Multiculturalism programs remain relevant to the needs of Canadian society. During 1990/91, several significant programming developments were introduced, building on the basic Multiculturalism program directions established in 1988. These range from expanding involvement in policing and justice issues by the Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program, to introducing an Arts Access component in the Heritage Cultures and Languages Program, to giving greater attention to family violence initiatives under the Community Support and Participation Program.

In addition, on February 1, 1991, legislation for the establishment of both the Canadian Race Relations Foundation and the Canadian Heritage Languages Institute received Royal Assent. Once established, these centres will help to increase the effectiveness of research and information sharing in these areas.

## ***RACE RELATIONS AND CROSS-CULTURAL UNDERSTANDING PROGRAM***

Racism and racial discrimination affect the lives of all Canadians, regardless of their age. There can be no doubt that we all want to enjoy a fair and friendlier Canada, not a land divided by racial tensions. We share the responsibility of supporting each other in building a dynamic and forward-looking multicultural society of which we can all be proud, and which includes us all.

The *Canadian Multiculturalism Act* sets out the policy of the Government of Canada to promote the full and equitable participation of people and communities



of all origins in the continuing evolution of Canadian society. The Act also calls on the government to assist in the elimination of any barrier to such participation. It commits the government to promoting the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins. In addition, it encourages and assists the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character.

The objectives of the Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program are to foster the elimination of racism and racial discrimination, to assist Canadian institutions in becoming responsive and adapting to Canada's multicultural reality, and to promote cross-cultural understanding and the principles of equality and access.

Throughout 1990/91, institutional change, public education, community advocacy, cross-cultural training and research have been the five mutually reinforcing objectives supported by the program to foster equality and access for all Canadians and to promote social change. Public education initiatives especially around March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, were supported, as were activities addressing the race relations concerns of visible minority and Aboriginal youth and of Aboriginal Canadians. These have been achieved with the crucial help of the community and the fruitful cooperation of institutions and organizations.

## **CHANGING INSTITUTIONS**

Before institutions begin to make changes, they must recognize the need for change. At the outset, the process of change may be initiated as the result of a broad sensitization activity. For example, the Multicultural Council of Saskatchewan held a Symposium on Intercultural Understanding which examined six key areas: front-line workers in policing and social services; the workplace; the media; the general public; education; and training for the development of intercultural trainers. This was the first major gathering of key individuals from business, labour, government, church, social services, education and the police.

Once an institution's leaders have recognized the need for change, they can be expected to go through a process of learning about the issues involved, gathering information on which to base policy decisions, assessing the experiences of others and the suitability of applying existing models for change. The institution can draw on the experiences of individuals who have been excluded in the past, and of other institutions in their field that have already moved through the various stages of developing change strategies, implementing them effectively.

## Policing

Police services are facing many challenges in the 1990's. Leadership and planning are essential to the delivery of quality policing to the local community. At the core of this approach are police partnerships with the community and with other public service agencies.

Multiculturalism and Citizenship Canada, Solicitor General Canada and the Ontario Ministry of the Solicitor General continued working together to establish a multicultural policing information centre. Known as the Canadian Police Race Relations Centre, it represents two strategic partnerships: a federal-provincial partnership by key stakeholders responsible for policing in Canada, and a partnership between the policing profession and visible minority and Aboriginal groups and organizations. The Centre serves as a national centre for the advancement and promotion of positive relations between police officers and police agencies, and visible minority and Aboriginal persons and communities, and for the prevention of incidents characterized by racial bias or discrimination.

The Police Multicultural Liaison Committee (PMLC) of the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP) developed a 3-Year Action Plan aimed at addressing issues of concern to police services across Canada related to our growing cultural diversity. The areas to be addressed include: the recruitment and selection of visible minority candidates; cross-cultural and race relations training and race relations education for police officers; and the improvement of community relations.

Multiculturalism and Citizenship Canada joined Employment and Immigration Canada (CEIC) in providing summer jobs for 92 visible minority and Aboriginal youths with police in 16 communities across Canada. This project provided these young people with first-hand experience in various aspects of police work and gave peace officers an opportunity to better understand youth from culturally diverse backgrounds. The 16 participating communities were: Vancouver, Delta, Port Moody, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Gloucester, Nepean, Kanata, Montreal, Saint John, Halifax and Dartmouth. The project was extremely successful, with several of the students being recruited as cadets.

Several important policing conferences/symposia took place across the country. In May, the Calgary Police hosted the National Police Educators' Conference, which addressed, among other subjects, intercultural training for enforcement agencies, as well as the impact of the *Canadian Multiculturalism Act* on policing. Moncton, New Brunswick, was the setting for the July Symposium on Policing in a Multicultural Society, which provided the Atlantic Association of Chiefs of Police with an opportunity to examine police/minority issues during their annual conference. Police, government and community members convened in Montreal in

September for the conference, "La police à l'heure de la concertation". Participants looked for ways to strengthen and improve relations between police, cultural communities and Aboriginal peoples.

Police, the Department and communities worked in partnership at the regional level. The Service de police de la ville de Québec was awarded funding to develop an intercultural training program for all of its officers. The Manitoba Keewatinowi Okimakanak, the Department and the RCMP organized a three-day northern communities cross-cultural workshop in Thompson, Manitoba. In Nova Scotia, a community-based committee comprised of representatives from the Micmac, Black and ethnocultural minority communities, the RCMP and metro police departments, and school boards, worked together to organize a two-day conference on policing issues. The 129 delegates made recommendations aimed at "Breaking the Barriers" and a videotape of the proceedings was produced for police training purposes.

### Justice

Lawyers, judges and other legal professionals are also becoming more attuned to our multicultural society. For example, the Canadian Judicial Centre (now known as the Canadian Judicial Institute) held a session devoted to race relations and cultural diversity at its Nova Scotia Educational Seminar in Halifax, in June 1990. The session dealt with equality rights in Canada and the need for greater sensitivity to minority groups in Canada. Participants at the seminar included federal and provincial court judges.

The Western Judicial Education Centre organized a workshop in Banff in May 1990 intended to improve the awareness of judges and other professionals in the justice system to the social context in which sentencing takes place, in particular for Aboriginal people. This session was developed in collaboration with the First Nations of South Island Tribal Council. The workshop also addressed issues related to the treatment of women by the judicial system.

### Education

The education system has significant influence and impact on moulding positive attitudes of youth toward multicultural harmony. The focus in the Race Relations program has been directed mainly at institutional change strategies dealing with the development of race relations policies, the representation of minorities, access and equity issues, problems experienced by Aboriginal students, community outreach and teacher training.

### Elementary and Secondary Schools

The Halifax County Bedford District School Board developed a comprehensive five-year institutional change strategy designed to address race relations issues at every level of school board operations. Teachers, students, parents and administrators were all involved in the development of the plan, which provides a model for boards across Canada.

In the area of resource material development, Penny Ritco, in collaboration with the National Film Board, received funding to develop and produce four anti-racism films for children aged 5-10 years old. A Black community group in Saint John, New Brunswick, called Pride of Race, Unity and Dignity through Education, conducted cultural awareness sessions in the schools to help make Black history a part of the school curriculum.

Headlines Theatre, a theatre group based in Vancouver, held a successful national tour using the power play approach, an interactive theatre forum, to examine race relations issues with high school students. School boards collaborated in this initiative. The Globe Theatre worked with author Dennis Foon to adapt and present his play *Skin* at schools in southern Saskatchewan.

### Post-Secondary Education

Post-secondary education institutions have grown increasingly interested in multiculturalism as a factor of change in both the make-up of their clientele and the competitive working environment awaiting graduates. The Association of Canadian Community Colleges, for example, produced a publication, *Serving the Needs of a Changing Community*, on how member colleges reflect the communities they serve. It also sponsored a series of regional workshops on programs related to multiculturalism that are operating at various colleges across the country.

The Alberta Vocational College undertook a successful institutional change project through a needs assessment to establish how the College is coping with a multicultural workforce and student body. It also organized workshops for management, faculty and support staff as well as training of trainers to deliver the workshops.

The Fédération des Cégeps held a three-day colloquium for administrators and teachers involved in integrating ethnocultural minority students at the college level. In Manitoba, the Centre for Intercultural Development of Red River Community College designed and introduced courses for a post-secondary certificate program in intercultural training.

The Council of Nova Scotia University Presidents developed an inter-university plan of action to improve the representation of Blacks and Micmacs in Nova



Scotia's universities. In Ontario, the Committee for Intercultural, Inter-racial Education in Professional Schools held a two-day consultative conference on integrating intercultural education in post-secondary professional schools.

### Teacher Training

During 1990/91, increased attention was given to the training of educators. The University of British Columbia established a Chair in Multicultural Education. The Faculty of Science and Education at McGill University published a report entitled *L'éducation et l'interculturalisme de demain*.

The Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education (CCMIE) undertook a national conference and the publication of its multiculturalism journal. The CCMIE's Francophone Committee undertook a survey of race relations policies in French schools and published a document to help schools develop and evaluate a multicultural education policy. Other teacher training programs were offered by the Manitoba Teachers' Society, and the Commission des écoles catholiques de Montréal.

The Université de Sherbrooke à Québec began a three-year project to implement and evaluate a cross-cultural training program begun in September 1990 within the Jérôme Le Royer School Board in Montreal. The training offers elementary teachers access to resources, and professional development. The program should also better sensitize teachers to their culturally diverse classrooms.

Concern about appropriate assessment and counselling for students of all backgrounds prompted George Brown College in Ontario, in collaboration with the Toronto Board of Education, to begin a three-year project to promote career equity for youth. This involved developing a model kit and training to assist community college guidance counsellors who work in a multicultural setting.

The Alberta Association for Multicultural Education offered 20 workshops to rural Alberta teachers to help them develop skills and knowledge about race relations issues that can arise in the classroom. At the Alberta Vocational College of Edmonton, all 500 staff, including both administrators and teachers, were involved in cross-cultural workshops, either as trainers or participants.

### Media

On March 21, 1991,<sup>1</sup> the Canadian Association of Broadcasters (CAB) launched a national Racial Harmony Campaign. This public service campaign centres on a series of radio and television spots which pose the question: "Racism. If you

---

<sup>1</sup>March 21 is the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

won't stop it, who will?" The campaign will run for one year in both official languages. It is based on a similar project initiated by the British Columbia Association of Broadcasters. The Department funded the creation of the French-language spots and the national launch of the Campaign.

TVOntario (TVO) established a position for a multiculturalism coordinator to implement the multiculturalism policy approved in 1989. The coordinator was responsible for reviewing all of the programs and policies at TVO, providing staff training and public education for cross-cultural sensitization, and developing more equitable employment procedures in the organization.

"The Colour of the Spots", a discussion panel sponsored by Carleton University School of Journalism in Ottawa, examined the role of the media, particularly the advertising media, for its failure to represent equitably all segments of Canadian society. An argument was made that visible minority consumers must be taken into consideration in marketing strategies. This theme was also explored in research conducted by the Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). The release of CRARR's report helped raise awareness within the advertising industry in Quebec.

The Multicultural Council of Saskatchewan produced, in partnership with the CBC Regional Broadcast Centre in Regina, a series for television called *The New Immigrants*. This series of 12 shows depicts the life of new Canadians who are not from Canada's traditional sources of immigration. Each of these stories deals with the undertones of racism in society, recognizing stereotypical images, and the contribution each new Canadian makes.

### The Workplace

Canadian workplaces are experiencing change as the global marketplace becomes more competitive and as our society evolves. Through workshops and training programs, auditing of staff capabilities and managing diversity, labour and business are moving to ensure equality for all in the workplace.

Labour organizations sponsored projects to respond to these changes. The Canadian Labour Congress continued to develop its Racism in the Workplace Education Program. The Congress organized a National Human Rights Conference, attended by over 300 union members, and is completing a video, print materials and course modules which will benefit thousands of shop stewards and workers across the country.

The Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain gathered information on the ethnocultural composition of the workforce in the region, and on the concerns of their members from these groups, to sensitize their more than

100,000 members to the multicultural reality of the local workforce and of Quebec society.

Other projects were organized by employers' organizations. In Manitoba, the Advisory Committee for Effective and Efficient Management of Racial and Cultural Diversity in the Workplace looked at ways of improving corporate management responsiveness. The Manitoba Employment Equity Practitioners Association organized a two-day conference for employers. "Workplace 2000" focused on employment legislation and policy, human resource development and management in the multicultural workplace.

### Health and Social Services

The principle of access, culturally sensitive/appropriate care and equity are the main issues in institutional change within the health and social services sectors. At the forefront of activity is the Montreal Children's Hospital, which has successfully incorporated culturally sensitive changes to its services. In 1990 the hospital embarked on a project to encourage other Montreal-area hospitals to follow in its footsteps. The hospital shared its expertise and resources with local hospitals so that Montreal's diverse population receives culturally sensitive care.

The Canadian Association of Social Workers (CASW) held a series of consultations across the country to work on developing policies and strategies for incorporating multiculturalism and race relations issues through accreditation and training of social workers in Canada. CASW also published a special issue of its journal, *The Social Worker/Le travailleur social*, with articles on how to provide culturally and linguistically sensitive services. The Committee for Intercultural, Inter-racial Education in Professional Schools, and McGill University, which is collaborating with Dalhousie University, University of British Columbia and the Université du Québec à Montréal, are among organizations working to incorporate changes in professional schools in order to foster the emergence of a generation of culturally sensitive social workers, better prepared to work with a diverse clientele.

Community associations such as the East York Community Development Council in Ontario and the Family Service Association of Edmonton also played an important role in working for change. Both developed projects aimed at mainstream institutions. They were designed to increase awareness of the issues, eliminate systemic barriers to the achievement of equality in the workplace and the community at large, and to develop and bring about a process of institutional change in the various organizations.

The United Way of Greater Toronto has been a leader in this field. It has developed resources to assist social service agencies in planning and implementing multicultural organizational change, provided volunteer training and helped their 120 member agencies to implement the United Way's anti-racist policy.

Services in the mental health sector were evaluated with a view to adapting them to the needs of the changing population, and to include outreach in their operations. Organizations working on such activities included the Montreal and the Cowichan Valley (B.C.) branches of the Canadian Mental Health Association, the Psychologists Association of Alberta and the Greater Vancouver Mental Health Services Society.

### **Visible Minority and Aboriginal Youth**

Many visible minority and Aboriginal youth feel powerless to change conditions that affect them now and in the future, including decision-making processes of government, institutions or organizations. This problem of alienation was clearly articulated at the June 1990 Ministerial Consultation on Visible Minority and Aboriginal Youth. A first step in addressing this issue was taken at the YMCA Youth Leadership Conference in Alberta, in January 1991. Key factors in preventing alienation were identified as access, opportunity and equity. The primary means to overcome alienation were identified as providing empowerment through outreach by institutions whose decisions affect their lives, equitable access to employment opportunities and culturally sensitive support systems in educational institutions.

These issues also arose at a colloquium organized by Québec Multi-Plus, consultants specializing in intercultural relations. The session at the Université du Québec à Montréal involved youth from many communities, including Aboriginal youth. Minority youth developed recommendations for presentation to the Quebec Permanent Council on Youth.

Other youth projects under this program included the Police/Minority Youth Summer Employment Project in conjunction with CEIC's Challenge Program (see Police section), and a youth leadership retreat organized by the League of Human Rights of B'nai Brith Canada, which encouraged young Canadians to fight against racism in their schools and communities.

### **Aboriginal Issues**

With the unprecedented crisis at Oka during the summer of 1990, it became apparent that much more work needed to be done to improve race relations and cross-cultural awareness training, and to bring about institutional change with respect to Aboriginal issues.

Following the events in Kanesatake (Oka) and Kahnawake (Châteauguay), the Institut Interculturel de Montréal undertook a project to encourage gestures of reconciliation between Aboriginals and non-Aboriginals, and to begin a healing process.



The National Association of Friendship Centres (NAFC) embarked on a project to identify and assess different strategies used by member centres across Canada to address race relations issues and concerns, and to develop cross-cultural training for staff of the Friendship Centres. It is preparing a needs assessment study to establish the framework for the development of cross-cultural training materials.

The NAFC also produced and distributed a series of Public Service Announcements which focused on raising awareness and sensitizing Canadian society to the adverse effects of racism and racial discrimination on Aboriginal peoples. In Manitoba, Frontier School Division No. 48 planned, researched, wrote and is producing a video on racism as experienced by Aboriginal peoples in Canada.

Several initiatives relating to Aboriginal peoples, policing and justice were undertaken across the country. In St. John's, Newfoundland, the Royal Canadian Mounted Police and the Royal Newfoundland Constabulary held a one-day workshop on police and the Native community. In Thunder Bay, Ontario, the Ontario Native Council on Justice held a three-day symposium on Aboriginal peoples and policing to examine issues such as recruitment, hiring and advancement, and the public complaints process.

In Manitoba, the Aboriginal Unity Steering Committee was established. The Committee provides a consultative structure and process through which Aboriginal and justice communities can cooperate in following the recommendations of the Manitoba Aboriginal Justice Inquiry that pertain to racism and discrimination. The Saskatchewan Coalition Against Racism pressed for a review of the justice system in respect to its treatment of Aboriginal persons.

In Alberta, the Native Awareness Coalition was formed with the participation of the Native Friendship Centre (Red Deer), the Native Brotherhood and the training section of the Bowden Correctional Institute. Cross-cultural awareness sessions for the staff of the Institute helped them to understand Aboriginal culture, and paved the way for better relations between staff and inmates.

In British Columbia, the Institute for Research on Public Policy began preparations for a round table of Aboriginal and non-Aboriginal opinion leaders. The round table, held in May 1991, aimed to develop positive relations based on mutual understanding of common issues, and to improve employment opportunities for Aboriginal people.

## **Religion**

Since 1989, religion has received greater attention from the Race Relations and Cross-Cultural Understanding program. The Canadian Centre for Ecumenism received funding to plan four separate intercultural interfaith seminars in

Vancouver, Calgary, Montreal and Halifax to help Canadians understand and respect the increasing cultural and religious differences in our society. These seminars will be held in early winter 1992.

In addition, the Pacific Interfaith Citizenship Association researched and developed written and other media materials; held study sessions and cross-cultural/faith meetings to sensitize religious institutions and their faithful, as well as the general public, about existing similarities among the many religions; and prepared information for sermons to be presented prior to March 21. By underlining the similarities rather than the differences, it was hoped that this project would improve communications and relations among peoples of different cultures and religions.

In 1991, the Centre maghrébin de recherche et d'information in Montreal published a report on its conference "Being Muslim in a non-Muslim context", held in March 1990. The main purpose of the report was to inform the public about Islam.

### **Other Levels of Government**

The City of Vancouver, with assistance from the Department, has established and is now helping with expansion of the Hastings Institute. This is a Vancouver-based employment equity education and training centre, whose focus is on experiential learning as well as training and consulting services, primarily for managers.

The Centre for Public Management at Henson College, Dalhousie University, organized a Race and Multicultural Relations in Local Government Seminar. One outcome of the meeting was the incorporation of race relations as a theme for the "Healthy Communities" 1991 Annual Meeting of the Union of Nova Scotia Municipalities.

A three-year agreement was negotiated with the Nova Scotia Attorney General, the Law Foundation of Nova Scotia and Dalhousie University Law School for support to the Indigenous Black and Micmac Program at the Law School.

### **COMMUNITY ADVOCACY**

Both in public education and areas of institutional change, non-governmental organizations (NGO's) have an active role to play through community advocacy. Organizations such as the Congress of Black Women of Canada and its regional chapters promoted greater understanding of racism and its manifestations.

NGO's also became partners in the development of meaningful race relations policies and effective race relations programs. The Human Rights and Race

Relations Network, now known as the Anti-Racism and Human Rights Network, organized consultations on setting up a national network of organizations in the field of human rights and race relations. The Newfoundland and Labrador Human Rights Association and a committee of ethnocultural and issue-oriented organizations developed an eight-month cross-cultural education project focusing on high schools in the region.

In Nova Scotia, The Women's Institute of the African United Baptist Association organized a workshop on ideas to address race relations at the municipal level. The Afro Canadian Caucus reviewed the findings and recommendations of the Royal Commission into the Wrongful Conviction of Donald Marshall, Jr., with the objective of developing a coordinated and comprehensive response from the Black community.

## **RESEARCH**

An interesting research project undertaken by Dr. Ather H. Akbari of St. Mary's University in Halifax will identify the presence and extent of wage discrimination on the basis of ethnicity in Canadian labour markets. Although many such studies have been made in the United States, there is a lack of such information in Canada. Existing studies do not allow a measurement of the social costs of wage discrimination in Canada. The study will involve individuals of origin in Europe as the standard by which to measure the level of discrimination experienced by other ethnocultural groups.

"Multiculturalism: Translating Policy Into Practice", a study by Dr. Frances Henry and Ms. Carol Tator, was updated. The study focuses on policies and programs at the elementary and secondary levels and their supervisory jurisdictions, i.e. Boards of Education and Departments/Ministries of Education. The objectives of the study were to identify and examine the multicultural and race relations educational policies and other related documents within public agencies, professional associations and other organizations. They analyze the processes of implementation of these policies; assess the kinds of barriers that can impede effective implementation; and provide models of successful programs that can be adapted to meet the needs of similar educational agencies in different jurisdictions. Their report is now available from the Department upon request.

## **CROSS-CULTURAL TRAINING**

A number of interesting projects came together during the past fiscal year in this important area. Recognizing the needs of immigrant and refugee children, the Canadian Teachers' Federation received funding to research, develop and produce

a video and print training package in English and French for Canadian teachers. Objectives of this project include informing teachers of the changing school-age population and sensitizing them to problems/issues faced by immigrant and refugee children (including trauma, language acquisition, racism, parental expectations, cultural conflict, teacher and curriculum bias). Teachers will be provided with a practical understanding of cultural differences and encouraged to undertake an honest evaluation of their own attitudes and of classroom and school practices in order to undertake the changes necessary to ensure that respecting cultural diversity is a core value in the classroom.

Boy Scouts Canada, Manitoba Council, began Phase Two of a multi-year project to help their staff and volunteers adapt to Canadian diversity. The program includes cross-cultural training and ethnocultural/Aboriginal outreach. The Anti-Racism Education and Research Society of the British Columbia Organization to Fight Racism, based in Vancouver, developed a training model for public education workshops on race relations. The model can be tailored to the training needs of different situations and groups – in schools, community groups, unions and other public institutions.

## **BUILDING AWARENESS THROUGH PUBLIC EDUCATION**

Awareness of racism is fundamental to eliminating it. Those who shape and influence public opinion – representatives from the media (broadcasters, journalists, advertisers), educators, community spokespersons, religious, business and union leaders, public officials – have an important role to play in ensuring fairness and in increasing public awareness about racism and its harmful effects. Therefore, emphasis on public education has continued to be an essential component of the program.

### **March 21**

One of the Department's main public education vehicles is the March 21 national awareness campaign, which marked its third year, to observe the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. This year the occasion was marked by a wide range of activities promoted and supported by the Department. Activities involved schools, businesses, federal institutions, provincial departments, organizations and the media.

The 1991 public education campaign had several innovative aspects. The slogan, "Together we can stop racism/Ensemble on peut vaincre le racismisme", was seen on black and white posters in buses and bus shelters in 88 cities and in the Toronto and Montreal subways, in schools, in hospitals and in offices across the country.



The March 21 promotional kit included this poster and a button, both bearing the slogan, a "Winning Ideas" booklet about the contributions of the 21 winners of the 1990 "Together We're Better" contest, and a Resource Guide to help Canadians learn more about the nature and extent of racism.

The 1991 "Together We're Better/Ensemble on ira loin" contest was advertised in the December 1990 issues of *TG Magazine* and *Vidéo Presse Magazine*, in conjunction with the announcement in *TG Magazine* of the 1990 winners. This contest was co-sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada and Pop 84. Readers were invited to send in stories, pictures, poems or articles expressing their personal thoughts on or experiences of racial discrimination.

Again this year, the Minister presented Awards for Excellence in Race Relations, recognizing eight individuals and organizations for outstanding efforts in eliminating racial discrimination and promoting better understanding among all Canadians. The 1991 winners were:

- Dr. Dorothy Abike Wills, Ville d'Anjou, Quebec
- Dr. Frances Henry, Toronto, Ontario
- Commission scolaire Sainte-Croix, Ville Saint-Laurent, Quebec
- Fred Wien, Halifax, Nova Scotia
- Vancouver Youth Theatre, British Columbia
- Halton Regional Police Service, Oakville, Ontario
- Canadore College of Applied Arts and Technology, North Bay, Ontario
- British Columbia Association of Broadcasters

The English-language commercial "Racism Hurts" featuring actors from the TV series *Degrassi High* ran for two weeks in March on MuchMusic Cable TV, with a reach of five spots daily or one spot every hour and a half. Concurrently, Musique Plus TV ran the French-language commercial "Casier partagé".

Thousands of schools across the country received the Department's information kit and involved their students in essay and poster contests, workshops, displays and debates. The 1991 campaign also saw a heightened interest from other levels of government. Approximately 90 municipalities from coast to coast proclaimed March 21, and many went further by organizing special events to commemorate the day. Over 80 federal institutions organized activities in both headquarters and regions to commemorate the day. More than 60 NGO's provided significant support to the March 21 campaign. Some distributed information, others participated in radio shows and television programs, while others made presentations, organized panels or wrote media articles. The Canadian Association of Broadcasters also developed and distributed a booklet suggesting activities its members could undertake for March 21.

The Burnaby General Hospital in British Columbia sponsored a week of March 21 activities to raise awareness of the multicultural nature of the hospital and the people it serves. In Winnipeg, the Ma Mawi Wi Chi Itata Centre, Inc. organized an urban Aboriginal youth assembly to develop anti-racism strategies. In North Bay, Sudbury, Elliot Lake and Sault Ste. Marie, over 35,000 students and members of the public participated in learning activities, school celebrations and centralized community events. The Multicultural Association of the Northwest Territories held a series of panel discussions and workshops with special guest speakers to promote March 21. Displays were held over a one-week period at a mall and a library.

In Montreal, CRARR held a press conference on March 19 to examine employment equity in the area of radio broadcasting and to release a research report on the situation of Black nurses. In early March, the Women's Institute of the African United Baptist Association held a panel discussion on the state of race relations with the mayors of Halifax and Dartmouth and the Warden of the County of Halifax. The Baha'i community in Halifax organized a public forum on racism, while the Association of Black Social Workers hosted a separate forum on minority access to social services.

### General Public Education Projects

Many organizations engaged in activities other than those commemorating March 21 to distribute information and to educate the public on issues of concern, particularly regarding discrimination and the elimination of racism in Canadian society. A unique approach was taken by the Family Life Centre of Winnipeg South, which developed a 24-page comic book to be used to combat racism.

More and more, television networks and stations are taking an interest in multicultural issues. The Regina Multicultural Council, in cooperation with Cinepost Productions of Saskatoon, produced a 30-minute show called *In Perfect Harmony*, which revolves around four youths from diverse cultural backgrounds who explore ethnocultural myths while working together on a school project. The Saskatchewan Coalition Against Racism developed a short public service announcement visually portraying racism and its negative impact on society and a documentary exploring the reality of racism in contemporary society.

Several projects used theatre to convey messages related to intercultural understanding. In Prince Edward Island, a major dramatic production, *The Kelly Murder*, re-enacted the murder of a Black man from 1870's Charlottetown and the trial of two young White men charged with that murder. In Newfoundland, the Theatre for Youth presented *New Canadian Kid* in schools on the Avalon Peninsula. The play assisted students and teachers to understand the difficulties new Canadians experience in integrating into Canadian society. Theatre in the Rough, of Toronto, examined the myths and dangers of prejudice and racism

through an interactive presentation and activity workbook. The group gave 127 performances in schools, churches and community centres across Ontario, reaching a combined audience of approximately 33,000 people.

The Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle held a one-day seminar with various workshops dealing with discrimination toward visible minorities, conflicts and intercultural values in the workplace and at school, and the adaptation process experienced by individuals of different cultural backgrounds in their career paths.

The Canadian Bureau for International Education (CBIE) held a plenary session in November 1990 on "Racism: the Struggle of the International Student" to inform and encourage initiatives aimed at eliminating individual and systemic discrimination within CBIE's member institutions, and also to identify ways in which CBIE can support such undertakings on a continuing basis.

Tensions between the two official language communities in Canada were also addressed. The newly formed Conseil francophone pour l'éducation interculturelle in New Brunswick held a two-day colloquium in Moncton on the theme "Intercultural relations and public education in Acadia".

Several projects were undertaken in response to tensions within Canada resulting from the Gulf War. The Ontario Multicultural Association held a one-day symposium on the implications of the Gulf War and its aftermath on human rights in Ontario. Teachers, school boards and community agencies worked together to assess war-related tensions and racist incidents; to develop strategies to respond to existing or anticipated tensions; and to develop a model for crisis management that incorporates the need for school and community partnerships and cooperation. In a very ambitious undertaking, the Centre d'études arabes pour le développement organized about 30 information sessions in primary and secondary schools and colleges in metropolitan Montreal to increase understanding of the Arab and Moslem communities in Quebec.

## ***HERITAGE CULTURES AND LANGUAGES PROGRAM***

The main objective of the Heritage Cultures and Languages Program is to promote the development and expression of heritage cultures and languages as an integral part of Canada's artistic, cultural and academic life. In 1990/91, increasing attention has been given to promoting access to Canada's arts and cultural sectors by visible minority and ethnocultural minority artists. Support was provided to promote Canadian ethnic studies, to develop cultural resources and creative works

that reflect Canada's multicultural heritage and identity, to open our cultural institutions to minority artists, and to assist heritage languages learning.

## CREATIVE AND CULTURAL EXPRESSION

The primary objective of the Creative and Cultural Expression component is to promote access to Canada's arts and cultural sectors by visible minority and ethnocultural minority artists. The program aims to develop skill and professional development opportunities for cultural minority artists across all disciplines of the arts. Among arts and cultural organizations, the program aims to open up opportunities for minority artists and, in turn, to encourage an arts community in Canada that represents the spectrum of Canadian artists. The program also aims to foster an understanding of and appreciation for art forms and cultural traditions rooted in our heritage cultures.

In 1990/91 these objectives were met through support of projects in the areas of Performing and Visual Arts; Broadcasting, Film and Audio-visual Arts; and Writing and Publishing. In addition, on September 30, 1990, the Minister announced two new program components – "Apprenticeships in the Arts" and "Artists in the Schools". While these components will not be fully operational until 1991/92, the program has supported a range of pilot projects in these areas.

### Apprenticeships in the Arts

This component is designed to provide to ethnocultural and visible minority artists and arts administrators the professional training, work experience and professional contacts required to pursue a career in the arts. For example, in 1990/91, Theatre Plus Toronto received support to integrate four visible minority actors into their ensemble. These apprentices received considerable training and, in addition to playing supporting roles in several plays, each understudied for a lead and had the opportunity to perform the role.

### Artists in the Schools

By placing more ethnocultural minority artists into the schools to supplement the arts curriculum, role models would be provided in the arts for cultural minority youth, as well as professional development opportunities for participating artists. In 1990/91, A Chance to Give coordinated the placement of about 20 artists in Ottawa and West Quebec schools. These placements included an East Indian dancer, a Haitian writer and a drummer from Mali, among others. Culturally diverse as a group, these Canadian artists have all achieved a degree of excellence in their art, and they enjoy leading workshops for students.



## Arts Access

Some projects under the Arts Access component were multidisciplinary. For example, the "Between Cultures Arts Dialogue" involved the visual arts, literary arts and music. It fostered linkages between minority artists and the mainstream outlets (curators, gallery owners, publishers and promoters) in the community of London, Ontario. The B.C. Touring Council for the Performing Arts organized its annual talent showcase, exposing artists and promoters/engagers from across the country to talented artists from many cultural backgrounds. Canadian Artists Network – Black Artists in Action organized a series of panel discussions across the country which addressed access problems experienced by Black artists and opened important avenues of dialogue with arts-funding agencies.

## Performing and Visual Arts

Projects supported under the Performing and Visual Arts component include: writing and workshopping of new theatre scripts; touring of educational theatre performances; professional development activities; visual arts production and exhibition; skills development in the performing arts; and intercultural heritage festivals.

An annual event is the Canadian Heritage Festival, a performing arts training program leading to a multicultural, multidisciplinary stage production. This event provides an important opportunity for young Canadian dancers, musicians and singers from diverse cultural backgrounds to receive professional training in the various disciplines required to stage a complex production. Up to 250 performers try out for 40 spaces each spring in the national audition tour. In 1990, the event was hosted by Saint John's Festival By The Sea/Festival sur mer from July 29 to August 14 and was co-sponsored by the Province of New Brunswick. In addition to three performances in Saint John, the company also performed a special show in Moncton, New Brunswick, to help that city celebrate its centenary.

Many exciting activities took place at the regional or local levels. In Toronto, a number of initiatives in live theatre that aimed at ensuring that the city's cultural diversity was reflected not only on stage but also in the audience. In the case of Damir Andrei's production of *Divided We Stand*, the cast used participatory workshops with audiences from various minority communities to refine their collective creation. The finished production was widely praised for its insightful contribution to Canadians' collective self-understanding.

Native Earth Performing Arts brought school groups in Ontario to performances of *Son of Ayash* by Cree playwright Jim Morris. The performances were followed by opportunities for the children to deepen their understanding through interaction with the director and cast. The Vancouver Youth Theatre, a company

of young people, created and toured a play called *Canadian Stories* that deals with the issues facing English as a Second Language students. A video is also being produced, so that the issues can be communicated to an audience wider than the student participants.

Black Theatre Workshop, the most prestigious theatre company of the anglophone Black community of Montreal, presented training workshops in set design at more than 20 schools in the region. They also developed and produced two plays and organized training workshops for young actors. On Edge, a Vancouver-based art production society, received funding to curate and tour an exhibit called *Yellow Peril Reconsidered* featuring the work of Asian Canadian artists. The exhibit, curated by Paul Wong, included photography, film, video and literary material, and received critical acclaim across the country. While providing an outlet for some very talented Asian Canadian artists, the art work presented touched on a range of themes related to the experience of Asian peoples living in Canada.

### **Broadcasting, Film and Audio-visual Projects**

Through the audio-visual component, the program supports activities such as: radio, television, film, video and multi-media development and production projects; related promotional activities; and professional development for cultural minority film and television artists and administrators. Audio-visual development and production applications are adjudicated twice annually by a panel of experts. These sessions are held across the country to promote the program on a national basis. Successful projects are generally supported at levels ranging from about \$5,000 for script development to \$30,000 for production.

*Inside Stories*, an anthology of half-hour dramas, was a milestone television project for the Department and for Canada. Funded over a period of four years, this series was a Gemini Award winner. It won critical acclaim as a national prime-time television drama set in a wide variety of ethnocultural minority communities in Canada. It was a multi-faceted project, which included screenwriting workshops for cultural minority writers and provided opportunities and experience for minority professionals on both sides of the camera. In 1990/91 the Department supported four independent producers who contributed episodes. These included *Voodoo Taxi*, a story about a Canadian of Haitian origin driving a cab in Montreal, produced by Galafilm Inc.; and *Home on the Range*, about an East Indian Canadian lawyer from Toronto who sets up a practice in a small prairie town and finds that life there is quite different from his idealized vision of "the west".

The year under review marked the third year of a five-year contract with the Academy of Canadian Cinema and Television to administer and present Gemini and Gémeaux Awards. These honour excellence in television programming that best portrays Canada's cultural diversity, and that provides opportunities for cultural minority professionals in the television industry. The 1990

Multiculturalism Gemini Award was presented to Werner Volkmer of Aquilon Film Inc. for his program entitled *Batiya Bak!* (Look West). The program focused on the plight of Turkish refugees in Montreal.

The Prix Gémeaux for 1990 was awarded to *Passe-Partout*, a popular television series for youth produced by Radio Québec. The jury cited the program for its positive representation of cultural minorities on screen and its presentation of issues related to our cultural pluralism.

Many programs were produced with an educational market in mind. The Access Network of Alberta developed a 20-minute video called *What Multiculturalism Means to Canadians*. The video is aimed at Grade 10 students, and will be distributed to all schools in Alberta and marketed across Canada and the United States. The Kingston International Film Festival screened *Made in Colour*, a series of films produced and directed by filmmakers of colour.

The Summer Institute of Film and Television is an annual one-week program conducted by the Canadian Film Institute. It features screenwriting, directing, producing and acting workshops led by leading Canadian and international filmmakers. In 1990, program funding was provided for up to 20 Multiculturalism Bursaries. The Institute conducted a juried competition and successful applicants from cultural minority communities were able to participate in the workshop of their choice.

### Writing, Translation and Publishing Projects

The Writing and Publications Program supports writing, translation, publishing and promotional projects that contribute to an understanding and appreciation for Canadian multiculturalism. Projects are assessed by experts in the fields of writing and publishing in Canada in one of two annual adjudication sessions.

The projects have included histories, biographies, anthologies, novels, poetry, short stories and special magazine issues. For example, Cormorant Books, a small literary press, received support for the publication of *Compañeros*, an anthology of writings by Canadian authors of Latin American ancestry, and *The Memory Garden of Miguel Carranza*, a novel by Marwan Hassan. The program was very pleased to discover that Nino Ricci's *Lives of the Saints*, published through a 1989-90 grant to Cormorant Books, received a great deal of critical acclaim, including the Governor General's Award for Fiction for 1990.

McGill-Queen's University Press published *Lost Harvests: Indian Culture and the Failure of Government Policy, 1874-1896*. The history provided an in-depth study of government policy, Indian responses and the socio-economic condition of the reserve communities on the Prairies in the post-treaty era. The Historical Society

of Mecklenburg Upper Canada received assistance for the publication of *German Canadiana: a Bibliography*, a useful reference tool on the contributions of Canadians of German heritage.

Research and writing projects included a biography, *The Life of David George*, written by Dr. Grant Gordon; a work of fiction by Nazneen Sadiq, *Kara Kaari*, based on the internal voyage of a Pakistani Canadian author; and a project on the history of the Indian image in Canadian culture entitled *The Imaginary Indian* by Daniel Francis. Translation projects included Sergio Martinez's novel *Tiempos de Andar Lejos*, translated by the Latin American Communications Workshop, and *Stone Voices*, edited and translated from Japanese by Keibo Oiwa, to be published by Véhicule Press. As well, a promotion grant was awarded to Quarry Press for the promotion of their Multicultural Children's Book Series.

In addition to individual grants, the Writing and Publications Program has continued work on *Canada's Ethnic Groups Series*, a series of booklets produced by the Canadian Historical Association, and the *Generations Series* of ethnocultural histories co-published with McClelland and Stewart. As part of the latter series, *The Enemy That Never Was*, by Ken Adachi, was reprinted and an afterword by historian Roger Daniels added to update this important study of the Japanese Canadian experience.

Several literary projects received support at the regional level. The International Education Centre in Nova Scotia published *Not Yet Canadians: The Latin American Experience in Nova Scotia*, by Carole A. Hartzman. Descendants and Friends of Hecla Island Heritage Inc. prepared a report on the Icelandic pioneers, homesteads and place names that had profound impact on the people and environment of Hecla Island on Lake Winnipeg.

Three regional projects documenting Mennonite history were undertaken to coincide with the Mennonite World Conference in July 1990: historical research by the Hanover Steinbach Historical Society Inc. on 12 Mennonite villages of the "East Reserve" in southern Manitoba; a special edition of the literary magazine *Prairie Fire*, featuring Mennonite writers; and research on the Engheim Mennonites in Saskatchewan, were supported.

## HERITAGE LANGUAGES SUPPORT

Heritage language activities support the promotion of heritage language learning, the development of Canadian learning materials, teacher training, research on heritage language learning and innovative projects to enhance the learning experience and foster cooperation among the various language communities. During 1990/91, legislation for the establishment of the Canadian Heritage



Languages Institute received Royal Assent. Several important new projects were announced by the Minister in October 1990.

### **The Canadian Heritage Languages Institute**

Bill C-37 to establish the Canadian Heritage Languages Institute received Royal Assent on February 1, 1991. The Institute will receive \$1.3 million annually for five years. Of this amount, \$800,000 per year will be put into an endowment fund.

### **New Initiatives**

Three new heritage language initiatives were introduced. A national survey was undertaken regarding classes, materials, teacher training needs and opportunities as a basis for creating needed materials and programs. In addition, a special issue of the *Canadian Modern Language Review* was produced in extra large quantities. The issue was devoted to heritage languages issues and was sent to 1,200 heritage language schools and associations as well as several hundred interested institutions and individuals. This issue provided information on the latest research in the field, as well as a complete inventory of resources supported under the Multiculturalism Programs in the heritage language area from 1973 to 1990. Finally, a special program element was created for innovative projects to enrich the language learning experience and encourage cooperative projects among different language communities in Canada.

### **Promotion of Heritage Languages**

A number of organizations carried out activities to promote heritage language learning, including lectures, research, fund-raising and publicity. For example, the Northern Alberta Heritage Language Association held a national conference called "Heritage Languages: Assets of a Dynamic Canada." The conference examined current issues and developed strategies for activities that could be undertaken jointly by umbrella heritage language associations across Canada, to promote the value of heritage language learning to the Canadian public more effectively. The Canadian Association of Second Language Teachers gave a major focus to heritage languages at its annual conference in Winnipeg, attended by over 600 participants. It featured a multicultural book fair which included publishers' displays and author presentations.

### **Teacher Training and Curriculum Development**

Teacher training activities across the country ranged from local one-day skills development workshops in teaching various languages, to computer-assisted language development courses for German-language instructors from all parts of Canada, to the major teacher training activity of the Canadian Centre for Italian

Culture and Education in cooperation with Toronto-area school boards, which involved about 1,200 teachers of several heritage languages in professional upgrading and development.

Projects were carried out to develop new curriculum materials for children learning Hindi, Japanese, Ukrainian, Italian, Urdu, German and Punjabi, among others. For example, the Muslim Association of Newfoundland established a computer-assisted resource centre in the Arabic language, and on the Muslim culture.

The Department worked closely on certain initiatives with provincial educational institutions and community organizations. The Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages entered into negotiations for the introduction of an accredited course at the University of Manitoba. Certification courses for heritage language instruction were initiated at both the University of Saskatchewan and the University of Regina.

## CANADIAN ETHNIC STUDIES

The Canadian Ethnic Studies component assists and encourages scholarly activities, including research, chairs of study, visiting lectureships and fellowships, and conferences in priority areas such as ethnocultural relations and on social and economic aspects of ethnocultural groups in Canada.

### Research Grants

During 1990/91, there were 54 applications for research, 16 of which received financial assistance. The projects supported cover a wide range of topics, including a study of immigrant literature in Quebec, *Littérature immigrante au Québec: différence culturelle et intégration 1980-90*, by Denise Helly at the Institut québécois de recherche sur la culture and *The Economic and Spatial Organization of Ethnic Enclaves in the City: Case Studies of the Role of New Chinese and Indo-Pakistani*, by Mohammed Qadeer at Queen's University. Other studies, including *L'image des ethnies à la télévision canadienne* by Claude Martin at the Université de Montréal, looked at the media and ethnicity.

### Chairs of Study

Financial contributions are made available for the creation of endowments at Canadian universities for the establishment of programs or chairs of ethnic studies. These endowments are for Chairs that ensure a prominence of Canadian content in their academic program. In 1990/91, endowment assistance was awarded for the establishment of four new chairs of study. They include: the David Lam Chair in Multicultural Education at the University of British Columbia; the Chaire

d'enseignement et de recherche en études ethniques at the Université de Montréal; the Chaire d'étude en relations interculturelles, ethniques et raciales jointly sponsored by the Université du Québec à Montréal and Concordia University; and the Chair in Canadian Black Studies at Dalhousie University. A total of 22 endowments have been awarded since this component was set up in 1977.

### **Fellowships**

The main objective of this program is to enable Canadian scholars to devote a reasonable portion of their time to carrying out specific research related to Canadian ethnic studies. This can be achieved through either a junior or senior fellowship, or through a dissertation fellowship for those registered in their fourth year of graduate studies. In 1990/91, eight fellowships were awarded to scholars specializing in ethnic studies.

### **Visiting Lectureships**

The visiting lectureship program offers Canadian academics and institutions an opportunity for exchange between Canadian universities. For example, several professors travelled to Toronto to deliver papers and participate in the Ukrainian Canadian Centennial Seminar Series held throughout 1990 at the University of Toronto.

### **Conferences**

Funding is provided to assist scholars and researchers in sharing current research in the area of Canadian ethnic studies. A national conference entitled "Twenty Years of Multiculturalism: Successes and Failures" was held in Winnipeg and focused on the review of the Multiculturalism policy over the past two decades. Other conferences included "Immigration, Racism and Multiculturalism: The 1990's and Beyond" held in Saskatoon and a "Colloque sur les conflits ethniques et nationaux" which took place in Montreal.

## ***COMMUNITY SUPPORT AND PARTICIPATION PROGRAM***

Ethnocultural and visible minorities seek to participate fully and equitably in Canadian life. The Community Support and Participation Program is designed to assist them in reaching this goal. The Community Support component helps ethnocultural and visible minority groups, through their community-based organizations, to develop and participate as communities in Canada. The priority

is on more recently established groups. The Citizenship and Community Participation component supports activities aiming particularly at the participation and long-term integration of Canadians born elsewhere. It works with immigrant-serving organizations, immigrant and visible minority women's groups and other non-profit or professional associations.

Support is available for activities that address long-term integration and participation in Canadian society; the accessibility of public services; overcoming barriers to full participation; and improving organizational effectiveness to deal with these issues.

## LONG-TERM INTEGRATION AND PARTICIPATION

In addressing the issues of long-term integration and participation, and in partnership with a range of organizations, the program helps individuals, families and communities adjust to Canadian society.

### Evolving Role of Women

Projects addressing the role of women in Canadian society are often undertaken in collaboration with the Women's Program of the Secretary of State Department, Health and Welfare Canada or other federal departments. They work to ensure that the programs of these institutions address the special needs of women from minority communities. Such projects assist these women to identify the barriers they face and provide them with tools to work to eliminate these barriers. They also help ethnocultural or immigrant women's organizations to establish and maintain links with other women's groups on issues of common concern such as family violence, social justice, women's equality and access to the labour force or to health and social services.

The National Women's Conference organized by the Canadian Hispanic Congress focused on the integration of Latin American women in Canadian society; on issues facing women in Canada, including family violence; and on Latin American women's roles and expectations in this country. The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* provided a starting point for the discussions.

A national workshop held by the Canadian Council of Muslim Women aimed to increase awareness among Muslim women of their fundamental rights and freedoms as Canadians, and to identify strategies to rectify the inequalities and injustices they face. Other topics included leadership skills, family violence and spousal abuse.

The Canorient Christian Association held a national seminar on the integration of South Asian Christian women into Canadian society. The sessions addressed the



needs arising from their changing role in the family and workplace as a result of the immigrant experience and the process of cultural adaptation. Immigrant Women of Saskatchewan (IWS) and its chapters undertook a needs assessment and developed information guides. IWS held forums, discussion groups and information sessions to address participation needs of immigrant women and to reach out to health care professionals and community workers to ensure the needs of immigrant women, particularly immigrant seniors, were being met.

### **Family and Family Violence**

As in Canadian society at large, issues relating to strong and healthy family relationships are of great concern within ethnocultural communities in Canada. The Council of Caribbean Organizations of Manitoba held a community forum and a series of information sessions on intergenerational problems faced by first- and second-generation Caribbean Canadian youth, adults and seniors.

The National Council of Trinidad and Tobago Organizations held a symposium on four primary concerns of the community: single parents; family breakdown; access to support services by refugees; and entry and re-entry into the workforce. The National Association of Canadians of Origins in India held a national conference on family conflict. The topics included the effects of family violence on the integration of Indo-Canadian women into broader Canadian society; the impact of family conflict on youth; the legal rights of women and children; and access to available services.

### **Youth and Youth Alienation**

Some youth projects not only addressed issues of concern to youth, but were organized and carried out by youth. X-Project is a youth-serving agency based at St. Francis Xavier University in Nova Scotia. Students from the university provided leadership training and literacy programs to Black and Native students in northeastern Nova Scotia, and organized a leadership development forum focusing on the use of video as a tool for exploring and addressing community issues.

The Korean Canadian Youth Federation held a national conference of student youth leaders. Their workshops explored marriage in the Korean Canadian community, Korean Canadian identity, assimilation and interracial marriage, problems in adaptation to Canadian society, and changing roles as Korean Canadians become integrated into Canadian society. The North American Jewish Students Network held a national conference in Montreal. The issues addressed were leadership skills development; anti-semitism in Canada; intermarriage; the changing role of the family; Jewish education in Canada; Holocaust education in Canada; and the Jewish community in Canada.

With the support of the program, the youth of different communities have now begun to work together to overcome barriers to their full participation in Canadian society. The National Association of Japanese Canadians (NAJC) with the Hellenic Canadian Congress (HCC) and the Federation of Ethio-Canadian Associations (FECA) held an Intercultural Youth Leadership Training Workshop to address concerns about heritage, identity and integration of their youth. A delegation of over 130 youth leaders from across Canada, representing each community equally, assembled in Montreal for workshops on "Responding to Racism and Discrimination", "Cross-Cultural Interaction", "Heritage and Identity" and the "Role of Youth in the Community". The students acquired new leadership skills, while learning that they shared many concerns and could benefit from common solutions.

### **Special Needs of Seniors**

Several ethnocultural organizations focused on the needs and concerns of seniors in their communities. For example, the Canadian Polish Congress organized a national workshop in Winnipeg that focused on Polish Canadian seniors. The agenda addressed communications problems among seniors seeking social services; coordination of social/recreational activities; cultural alienation; counselling services; delivery of medical and legal services; business activities and investment funds; and a plan of action for seniors. Special attention was given to the establishment of Polish Canadian seniors' residences and home care services.

Other projects were aimed at ensuring that services responded to the needs of seniors from ethnocultural communities. The Newfoundland and Labrador Association for Multicultural Health, for instance, undertook a needs assessment designed to improve health service delivery to elderly in ethnocultural communities.

### **Evolving Ethnocultural Identity**

For communities to have a true sense of belonging in Canada, it is important for them to view their identity in the Canadian context. For example, some seek to make the documentary history of their community in Canada part of the total mainstream record of the country. Among the issues discussed at a meeting of the Federation of Danish Associations of Canada, for instance, were the establishment of a national Danish Canadian museum and plans for Federation publications. The Fédération des associations Lao du Canada began work on a data base of information on the geographical, historical, political, economic and social situations of Laotians in each Canadian province.

Other communities are concerned about bringing together the needs of integration with community cohesion and continuity in Canadian society. The Sephardic Congress of Canada (Congrès Sépharade du Canada) held a national conference

related to youth participation in the organized sector of the Sephardic community. The workshops dealt with issues related to the survival of the Sephardic community; voluntarism and community assistance; and the generation gap.

### **Knowledge of Canadian Institutions**

Several community organizations initiated projects to increase awareness of the functions and workings of Canadian institutions. For example, the Federation of Ethiopian Associations in Canada held a national conference to increase understanding of the legal and judicial systems in Canada, including human rights codes and policing. In Montreal, La Maison d'Haiti organized information sessions for members of their community on legislation pertaining to family violence, housing and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. ROMEL (Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement) conducted public awareness activities relating to public housing and discrimination in housing, and encouraged the exploration of non-traditional alternatives such as cooperatives and co-ownership.

### **IMPROVED ACCESS TO SERVICES**

Integration is a two-way street. It requires accommodation both on the part of newcomers and ethnocultural minority communities and on the part of Canadian society. Support was provided for projects to help ensure that health, social and other public services are culturally sensitive and fully accessible to new Canadians and Canadians of all origins.

The Manitoba Interfaith Immigration Council undertook research and script development for a three-part video series on preventive health care, emergency health care and health care generally for use by immigrant-serving agencies and health care professionals in their work with new Canadians. It is expected the project will be completed in 1992. The Canadian Council on Multicultural Health conducted and reported on a national survey on multicultural health as a component of the curriculum in the training of health care professionals.

The Big Sisters of Canada held a national conference with the theme "Bridging the Gap". It provided an opportunity for its member organizations to share information and ideas on future shifts in direction to enhance opportunities for girls and women from ethnocultural and visible minority communities to participate in their programs as big and little sisters.

In Alberta, the Peace Area Settlement Services organized activities to provide new Canadians with the skills and knowledge to participate fully within Canadian society. They also conducted workshops to sensitize mainstream institutions to the

barriers encountered by new Canadians who require their services. The Federation of Canadian Municipalities plans initiatives to address urban safety and crime prevention concerns of ethnocultural and visible minority groups, particularly those who are most at risk, e.g., women, seniors and disabled persons.

Teachers providing English or French as a Second Language (ESL/FSL) instruction to new Canadians play an important role in helping them develop the skills necessary to participate actively in Canadian society. Citizenship Alberta organized a training workshop for ESL educators from seven Canadian provinces on techniques for developing practical lessons that strengthen coping skills. The Quebec Association of French Teachers (Association Québécoise des professeurs de Français) held a colloquium that brought together specialists from different disciplines to address issues pertinent to the integration of new Canadians into Quebec society.

## DEALING WITH DISCRIMINATION/BARRIERS TO PARTICIPATION

To reach the goal of long-term integration and full participation, instances of discrimination and other barriers to participation must be dealt with. Those who have been prevented from participating fully because of some type of barrier are often in the best position to provide insight into the form the barriers take and to advise institutions on ways in which the barriers could be removed. This is no less true when the barriers relate to colour, religion, national or ethnocultural origin, or language.

Several communities found it necessary to focus their attention on the domestic implications of the Gulf War, particularly the relations between the Arab/Muslim Canadian communities and other Canadians, and media depiction of their communities. The Syrian League of Canada held a national conference in Toronto to discuss issues and concerns affecting their community. Attention was given to means of addressing negative stereotyping and media portrayals of Arabs and to improving intercultural education. The Manitoba Islamic Association held a series of educational and outreach activities to help alleviate the negative impact of the Gulf crisis on the Islamic community. The Arab Community Centre of Toronto held a series of race relations workshops and forums, giving special attention to the needs of women and youth.

Other communities also found it necessary to devote some of their attention to confronting racism and racial discrimination. The Chinese Canadian National Council turned its attention to enhancing the ability of Chinese Canadians, in particular recent immigrants to Canada, to respond to racist attitudes stemming from increased immigration from Hong Kong. The project included research; consultations with their member organizations and with representatives of other



ethnocultural organizations; the compilation of data; and the distribution of a report on their findings.

The Canadian Jewish Congress held a national conference to provide leadership training to Jewish youth and adult leaders from small and developing Jewish communities, to equip them to return to their communities as resource persons to respond to anti-semitism. Workshops were held on understanding anti-semitism, fostering positive intergroup relations and youth confronting anti-semitism.

Different approaches have been used to deal with barriers posed by the non-recognition of foreign degrees, diplomas and work experience. The National Association of Canadians of Origins in India formed a project team to coordinate meetings and interviews with key decision-makers in order to discuss problems of accreditation. The Association of Women of India in Canada produced a one-hour documentary film to promote greater awareness of non-accreditation as a barrier to full participation in Canadian society. The Institute for Research on Public Policy undertook an analysis using census data to examine the impact of lack of recognition of credentials on income and educational attainment of immigrants in Canada.

## IMPROVING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Voluntary organizations, including those representing ethnocultural communities, become more effective in promoting participation through attention to fundamentals such as structure, needs assessment, objective setting, communications, fund raising, membership and the development of information resources. There were a number of projects to strengthen the organizational capacity of ethnocultural and visible minority groups in these areas.

Afghan Canadian community representatives from across the country met to develop a national network. They also held workshops and panel discussions to set an agenda to address issues facing the community at the national level. The activities of the Vietnamese Canadian Federation included two workshops. One on fund-raising techniques familiarized Vietnamese Canadian community workers with fund raising, gave them an opportunity to discuss the issues involved and provided hands-on training to organize a fund-raising event. The workshop on volunteer development encouraged Vietnamese Canadians to participate actively in community development activities, to make a contribution to the community's growth and to enhance the sense of belonging to the community.

In addition to its advocacy efforts and work on issues affecting women and youth, the Hellenic Canadian Congress focused on training fund-raisers, developing a regional infrastructure and community resources data bases. The Association Haïtienne de Toronto conducted a needs assessment, as well as board and

volunteer training, to strengthen its organizational structure and render it more effective in providing services to its new Canadian members, many of whom are secondary migrants from Quebec and other provinces. The National Council of Ghanaian Canadians held workshops to respond to specific needs and to develop its capacity to deliver an ongoing program of activities. The workshops dealt with the needs of Ghanaian Canadian seniors; starting and maintaining a business; challenges facing minority groups in a changing society; and the role of minority women in Canadian society.

## ***CORPORATE ACTIVITIES***

Not all of the activities of the Multiculturalism Sector are undertaken within the framework of the Multiculturalism Programs. The cross-government commitment to multiculturalism is led by the Multiculturalism Secretariat and is reported in Part II of this report. Other activities include work done by the Canadian Multiculturalism Advisory Committee; the Japanese Canadian Redress Secretariat; the Policy and Research Directorate; Corporate Secretariat; and the Communications Branch at all levels in Canada and on the international level. These endeavours complement or contribute to the work done through the programs.

### **CANADIAN MULTICULTURALISM ADVISORY COMMITTEE**

Members of the Canadian Multiculturalism Advisory Committee were appointed on February 9, 1990 for a two-year term. Committee members are broadly representative of the country's professional, cultural and linguistic diversity. Sub-committees were created to study: Education, Awareness and Youth; Legislative/Legal Issues and Institutional Change; Aboriginal and Heritage Languages and Cultural Retention; and Adaptation, Integration and Citizenship. The Committee was also invited by the Minister to assist in the selection process for the Awards for Excellence in Race Relations.

### **JAPANESE CANADIAN REDRESS SECRETARIAT**

On September 22, 1988, the Prime Minister announced the Agreement to provide redress to Canadians of Japanese ancestry for injustices they suffered during and after the Second World War. The Japanese Canadian Redress Secretariat (JCRC) was officially opened in December 1988. By the end of 1990/91, a total of more

than 17,000 redress payments had been made to eligible individuals; approximately 2,400 of these were processed during 1990/91.

In conjunction with the Film and Video Group, Canadian Government Expositions and Audio-Visual Centre, the JCRS provided support for the production of an animated film entitled *CAMP* by the National Film Board of Canada. This was one activity to support the Japanese Canadian community in providing public education and cultural activities that inform and educate the public.

## FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL RELATIONS

Ongoing communication and sharing has stimulated awareness of what individual jurisdictions are doing, and has contributed to the acceleration of policy and program developments. It has resulted in a shared understanding of the wider meaning of multiculturalism and of the importance of cross-government measures to implement multiculturalism policies.

Since activities that address cultural diversity may fall within the framework of economic, social or cultural concerns, there are linkages, both at the headquarters and the regional level, between the federal multiculturalism programs and provincial departments and agencies concerned with economic development, immigration, education, social services, human rights, housing, policing and the arts.

July 1990 marked the sixteenth year of federal-provincial co-sponsorship of the Canadian Heritage Festival. The festival has now appeared in every province and territory, generally with the involvement of the provincial Ministry of Culture. Each year, all provinces and territories send participants and assist with auditions in their respective jurisdictions. This year, the Festival was hosted by the Province of New Brunswick. Additional information about the Festival can be found under the activities of the Heritage Cultures and Languages Program.

Within the first two weeks of the Gulf crisis, the Minister wrote to provincial and territorial ministers responsible for human rights, education and multiculturalism, to encourage all governments to respond sensitively to all Canadians affected by the crisis.

The Minister also found several opportunities to meet with his provincial counterparts to discuss issues of common concern, to share information on new developments, to solicit increased provincial support for the March 21, 1991 campaign, and to discuss the development of joint initiatives. The new Deputy Minister initiated contacts with her provincial counterparts, lending her voice to the federal interest in cooperative undertakings to meet common equality and participation objectives.

## INTERNATIONAL RELATIONS

Increasingly, multiculturalism is being called upon to play a role in international forums. Multiculturalism officials participated in the Canadian delegation to a United Nations meeting in Geneva in March 1991. The purpose of the meeting was to present Canada's 9th and 10th reports under the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. The Sector also collected and provided input for Canada's report to UNESCO on implementation of their 1978 Declaration on Race and Racial Prejudice.

Government officials, academics and journalists abroad, particularly from Australia and European countries, continued to show a particular interest in Canada's multiculturalism policy. Key officials from the Netherlands and Sweden involved in efforts to fight racial discrimination came to find out about Canada's approach to diversity. The Sector also had a visit from government leaders from the Province of Bosnia Herzegovina in Yugoslavia, who were concerned about ethnocultural tensions. In addition, the Sector received delegations from Sweden who were very interested in Canadian approaches to race relations, integration, citizenship promotion and support to the voluntary sector.

There were also numerous information requests from foreign embassies in Canada and from Canadian missions abroad, particularly in Europe. Partially in reaction to the interest in Europe, the Multiculturalism Sector produced, in cooperation with other federal departments, two background papers tabled by Canadian officials at a month-long meeting on national minorities organized by the Conference on Security and Cooperation in Europe and held in Geneva in July 1991. The papers dealt with different dimensions of Canadian society – Aboriginal peoples, official languages and cultural diversity.

Canadians can also learn from experiences in other parts of the world. The Multiculturalism Sector attempts to keep abreast of evolving approaches to diversity. The European Parliament, for example, passed a resolution condemning racial violence, and recommending actions to control it, including tougher anti-racism legislation and policies that guarantee equal rights.

With assistance from the Department, plans were made for an international "Round Table on State, Nation and Diversity", to be held at Carleton University in Ottawa in April 1991. The participants included 13 Canadian academics, five scholars from outside the country and government officials. The objective of the Round Table was to draw on the expertise of participants and advance collective thinking on the issues raised by the ethnocultural diversity of Canadians and other societies.

Nowhere is the interest in Canada's multiculturalism policy and programs more sustained than it is in Australia. There was an exchange of information on the



National Languages Institute of Australia and on plans for the Canadian Heritage Languages Institute. The Australians requested information on the "Diversitas" Conference sponsored by Heritage Canada in October 1989. A visit was received from Dr. Peter Vaughan, Special Advisor to the Prime Minister in Australia's Office of Multicultural Affairs, in the Department of the Prime Minister and Cabinet. This interest is mutual, for the Australian approaches to cultural diversity provide many useful models for Canada, particularly at the cross-government level — what the Australians refer to as "Access and Equity".

## RESEARCH

The Policy and Research Directorate produces research reports to help Canadians better understand Canada's multicultural reality and related contemporary issues. Four reports were written on language-related issues in Canada. *Heritage Language Usage, Ethnicity, Immigration and Language Transfer* examines the relationship between immigration, ethnocultural origin and language usage, to determine the degree to which heritage language use is maintained from one generation to another. *Measures of Mother Tongue Vitality for Non-Official Languages in Canada* examines the rate of intergenerational mother tongue transfer between mothers speaking a non-official mother tongue and their children. *Immigrants Unable to Speak English or French: A Graphic Overview* includes a series of graphs and tables based on data from the 1986 Census. It highlights the socio-economic characteristics of immigrants living in Canada who speak neither of its two official languages. *Speaking in Tongues: Heritage Language Maintenance and Transfer in Canada* is a theoretical overview of minority language maintenance and transfer, and examines the rate of heritage mother tongue and home language retention in Canada. Another report, *Ethnicity and the Mass Media in Canada: An Annotated Bibliography*, is designed to aid researchers studying the portrayal and employment of Canadians of all ethnocultural backgrounds in mainstream Canadian media.

## COMMUNICATIONS

In order to promote the economic dimension of multiculturalism more effectively, the Multiculturalism Secretariat released a new video, *The Changing Face of Canadian Business*. The Minister officially launched the French version, *Le nouveau visage de l'entreprise canadienne*, during Small Business Week in October 1990. Advertising with the theme "Multiculturalism Means Business" was also placed in national business and professional publications as part of this promotion.

The March 21 public education campaign to eliminate racism and racial discrimination, reported under the Race Relations and Cross-Cultural

Understanding program, and conducted in cooperation with the Communications Branch, was strengthened.

During the time of the Gulf War, a special communications effort was made to remind Canadians of the equal rights and responsibilities of all our citizens. An advertisement highlighting the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* was placed in all community, ethnic and minority newspapers. As a result of reported incidents of harassment of Arab Canadians in schools, an anti-racism commercial for youth was created in English and French, using well-known young Canadian actors, and placed on specialty music channels.

*Together/Ensemble*, a quarterly newsletter discussing issues and activities relating to Canada's multiculturalism policy, both within and outside the federal government, was published. The themes of the four issues dealt with multiculturalism and education, health and social services, justice and racial discrimination.

## CORRESPONDENCE WITH CANADIANS

Canadians are showing a greater interest in multiculturalism. This is demonstrated in an increase in the volume of correspondence from the public. During 1990/91, the Minister received over 1,500 letters dealing with issues of multiculturalism and citizenship.

## CITIZENSHIP PROGRAMS

Just as the descriptions of the multiculturalism programs show how they contribute to citizenship goals, the following descriptions of the citizenship programs demonstrate their contribution, each in their own unique way, to the goals of the multiculturalism policy.

## CITIZENSHIP REGISTRATION AND PROMOTION

With increased immigration levels, there has been a related growth in the numbers of people applying for Canadian citizenship. Citizenship Registration and Promotion is responsible for administering the *Canadian Citizenship Act*, providing educational materials for citizenship applicants and promoting increased awareness of the rights and responsibilities of Canadian citizenship.

In the 1990/91 fiscal year, responsibility for the Citizenship Courts had not yet been transferred to the new Department of Multiculturalism and Citizenship. However, some of their activities are reported here to give a fuller understanding of how these elements work together. For instance, the judges and staff of the Citizenship Courts throughout the country provide citizenship education materials to applicants. The materials cover Canada's history and geography, its political system, and the rights and responsibilities of citizenship.

### CITIZENSHIP REGISTRATION

Citizenship Registration services include processing applications for grants and proofs of citizenship, and preparing certificates of Canadian citizenship. During 1990/91, 117,227 applications for grants of Canadian citizenship and 52,394 applications for proof of citizenship were received. The document *Canadian Citizenship Statistics* breaks down statistics on new citizens by various factors such as place of birth, previous nationality and length of time in Canada before naturalizing. The document also provides information on other services such as renunciation and revocation of citizenship, births abroad and record searches.

### CITIZENSHIP CEREMONIES

Citizenship Court ceremonies often take place at ethnocultural and multicultural centres, immigrant-serving agencies, places of worship and other community gathering spots. For example, in Saskatchewan, citizenship ceremonies in major circuit areas were planned with the local multicultural council, assuring media attention and a high profile because of the local involvement. Many courts were held in schools across the country, providing an opportunity to promote an understanding of responsible citizenship among youth.

Special citizenship ceremonies were hosted by community groups and schools to commemorate March 21 and December 10, the anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. Among others, the Comité des Relations interculturelles de Montréal-nord and a senior citizens group in New Brunswick hosted ceremonies to commemorate March 21. Students from Cole Harbour High School and other schools in Nova Scotia participated in a ceremony on December 10, celebrating work done by young people in the area of human rights. The students spoke on "What human rights mean to me".

## **CITIZENSHIP PROMOTION AND EDUCATION**

Promotional activities encourage active citizenship, enhance understanding of Canadian citizenship values, reinforce Canadian identity and promote a sense of belonging among all Canadians and residents of Canada. They also foster an understanding that citizenship is more than a legal status. Two major programs promote interest in Canadian citizenship each year: National Citizenship Week and the Citation for Citizenship.

### **National Citizenship Week 1990**

Ethnocultural and multicultural organizations, as well as immigrant-serving agencies, actively supported and participated in National Citizenship Week 1990. Events organized in cooperation with multicultural groups strengthened the expression of key citizenship values including respect for diversity and pride in Canada's multicultural heritage.

Special citizenship events involving cultural exchanges and evenings of multicultural entertainment included an awards presentation in Montreal followed by a Greek and Chinese cultural program. In British Columbia, the Greater Vancouver Regional District and the Court of Canadian citizenship hosted a reception in honour of the Vancouver Multicultural Society, a 1990 Citation for Citizenship recipient.

Citizenship judges and officials made special presentations to adult English as a Second Language classes, to school groups and to youth organizations such as 4-H Clubs and Girl Guides. They also participated in open line shows and interviews on radio and television.

Special Citizenship Courts which, as an everyday part of their work, promote awareness of Canada's cultural diversity, were held across Canada in a variety of settings including schools, city halls and public libraries. The Montreal Council of Women, for example, hosted a ceremony with the theme "Multiculturalism -- Our United Future".

Municipal governments and organizations were also strong supporters of Citizenship Week; many hosted displays and special citizenship events relating to Canada's diversity and pride in our shared national heritage. Displays were also set up at local shopping malls, giving thousands of people direct access to citizenship materials.

Several activities were undertaken in cooperation with provinces. For example, the Premiers of New Brunswick and Prince Edward Island proclaimed National Citizenship Week, and the Lieutenant-Governors of both Manitoba and Prince Edward Island hosted special events at their residences. All of the libraries in



Manitoba, and the provincial Museum of Man and Nature, distributed badges, calendars and bookmarks promoting citizenship awareness.

Planning for National Citizenship Week 1990 was developed around the theme "A Commitment to Our Future/Un engagement envers notre avenir", highlighting the active role of all Canadians in building our country's future.

### The Citation for Citizenship

The Citation for Citizenship was awarded to 25 Canadian individuals and organizations across the country for their outstanding contributions to citizenship. Among the numerous activities of the 1990 recipients were such highlights as: bringing together ethnocultural groups and people interested in working together to promote full and active participation in Canadian society; promoting cross-cultural understanding and respect for diversity; innovation in research in such areas as multiculturalism and business; dedication to heritage language learning; and leadership on community projects promoting effective race relations.

### PUBLICATIONS

Respect for cultural diversity has been identified as one of the key values of Canadian citizenship and a crucial aspect of our identity. Promotional materials developed for National Citizenship Week reflect the importance we place on this value. Citizenship participation was a fundamental message of all activities and citizenship materials for National Citizenship Week. Canadians of every background, whether citizens by birth or by choice, were encouraged to participate fully in our society, and to become actively involved in the affairs of the nation. Articles for National Citizenship Week, about the Citation for Citizenship and about Canadian citizenship, were distributed to the ethnic press via *Canadian Scene*. These articles were reprinted in the newsletters of organizations such as the Multicultural Council of Saskatchewan.

Educational materials such as *The Canadian Citizen* and *A Look at Canada* were distributed to applicants for Canadian citizenship. Additional information publications and brochures, including the resource guide for adult immigrant citizenship education, called *More of a Welcome than a Test*, were available to educators and the general public. All information and promotion materials were produced in Canada's two official languages, and the Oath of Canadian Citizenship is available in many languages other than French or English.

## **NATIONAL LITERACY PROGRAM**

The National Literacy Secretariat is actively involved in supporting the national effort to make ours a more literate society. To involve all sectors of society in this challenge, the Secretariat forges cooperative relationships with a wide variety of literacy partners. It works all provinces and territories, voluntary organizations, business and labour. The activities funded under the National Literacy Program help to develop learning materials, improve access and outreach, improve cooperation and information sharing, increase public awareness and support research.

### **REACHING LEARNERS FROM MINORITY COMMUNITIES**

The program supports a variety of projects aimed at overcoming the cultural and linguistic barriers that can prevent members of ethnocultural communities from benefiting from community literacy projects. The Palisades Social Club in Metropolitan Toronto, through its Jane-Finch Literacy House, assessed the barriers to literacy faced by visible minorities, new Canadians and residents of public housing, and developed culturally appropriate learning materials. The Association multiculturelle francophone de l'Ontario received funding to study the literacy needs of the francophone multicultural community and to develop suitable learning materials. In Alberta, the Adult Literacy Awareness project of the United Way of Calgary developed a literacy hotline to provide information on literacy resources to human resource specialists, employers and unions, with special emphasis on accessibility for Aboriginal peoples and immigrants.

The National Literacy Secretariat and the Multiculturalism Branch jointly provided support to the Pape Adolescent Resource Centre in Toronto to produce a documentary film exploring the integration problems that staggered family immigration can have on youth, and the relationship between this issue and literacy levels among immigrant youth.

### **VOLUNTARY ACTION DIRECTORATE**

The Voluntary Action Directorate encourages the active participation of *all* Canadians in their community and their society by promoting voluntary action and the voluntary sector. Directorate-supported activities such as the Imagine campaign and National Volunteer Week reach the majority of voluntary organizations, including ethnocultural organizations.

## VOLUNTARY ACTION PROGRAM

The Directorate's Voluntary Action Program promotes the growth and diversity of the voluntary sector and encourages its independence. The Directorate is particularly sensitive to the intent of the *Canadian Multiculturalism Act* and to the special requirements of ethnocultural organizations as they try to assist their own communities. For this reason, program officers are in regular contact with their colleagues from the Multiculturalism Branch, providing advice and technical support on such matters as organizational development and fund raising. The Multiculturalism Branch has shared the cost of some activities with ethnocultural organizations.

## PROMOTING VOLUNTARISM

The Voluntary Action Directorate encouraged voluntarism by promoting National Volunteer Week in April, and by providing technical and financial support to voluntary organizations. Efforts were made to encourage ethnocultural communities to realize their full voluntary potential.

Volunteer Ontario organized training workshops on multiculturalism issues for volunteer centres and other such organizations. Topics included: strategies for recruiting ethnocultural volunteers, organizational change to reflect the ethnocultural reality in Canada and building partnerships with settlement agencies. The Canadian Association of Volunteer Bureaux and Centres began to plan a national conference on voluntarism with workshops on ethnocultural themes. The Central Volunteer Bureau of Ottawa-Carleton developed a resource entitled *Stronger Together: Recruiting and Working with Ethnocultural Volunteers* which is being published in both official languages by the Directorate.

## STRENGTHENING VOLUNTARY ORGANIZATIONS

The Directorate encouraged the voluntary sector to be sensitive to the special needs of ethnocultural communities and their organizations. The Canadian Council on Social Development sponsored a national consultation in Ottawa with major voluntary organizations, including the Urban Alliance on Race Relations, the Centre for Action for Race Relations and the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women, as well as a number of key Native organizations. The consultative discussions, entitled "Social Policy in the 90's", focused on current issues and trends that require social policy responses and on the role of national voluntary organizations in shaping public policy in these critical areas. Major issues discussed included racism, employment equity for visible

## HUMAN RIGHTS PROGRAM

---

minorities, language as a barrier to the social and economic integration of immigrants and the particular challenges faced by visible minority women.

The United Way of Lower Mainland, British Columbia, helped community organizations throughout the province, including ethnocultural groups, gain access to training and organizational development resources. This program also assists voluntary organizations with cross-cultural training to ensure more relevant and culturally sensitive programming.

## HUMAN RIGHTS PROGRAM

The Human Rights Program has several components: education and promotion; the Court Challenges Program; coordination of federal, provincial and territorial government activities to fulfil Canada's human rights obligations; and coordination and presentation of Canada's human rights reports to the United Nations.

## HUMAN RIGHTS EDUCATION AND PROMOTION

In fulfilling its public education mandate, the work of the program complements the objectives of Canada's multiculturalism policy. The program provides financial support to non-governmental organizations for human rights activities, including those that increase the awareness of human rights or support human rights education. It also publishes a selection of materials to inform Canadians about the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, including teachers' and students' guides.

The Canadian Red Cross Society reprinted *What's Fair?*, a guide about human rights for high school teachers. The Atlantic Human Rights Centre in Fredericton held a series of workshops and conferences to sensitize youth, teachers and parents to human rights issues and concerns. The 1990 Human Rights Summer College, offered by the Human Rights Research and Education Centre at the University of Ottawa, was directed to human rights activists and included references to the equality and multicultural provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Several projects promoted a wider understanding of the United Nations *Convention on the Rights of the Child*. Article 2 of the Convention prohibits discrimination on various bases, including ethnocultural origin. The program published a booklet containing the *Convention on the Rights of the Child* for distribution to Canadians. Five organizations in Manitoba worked together to organize a two-day conference on the Convention, emphasizing child abuse and its



devastating long-lasting impact. The Canadian Institute of Child Health began work on a book on the health of Canada's children, with a focus on Aboriginal children, to be printed and distributed to Aboriginal communities.

Several activities were organized to celebrate December 10, the anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. The National Conference on Human Rights and Canadian Solidarity was held in Ottawa. Various human rights topics were discussed, including racial discrimination. The International Human Rights Day Committee in Prince Edward Island sponsored a one-day workshop involving guest speakers, films, seminars and discussions. The Newfoundland and Labrador Human Rights Association held a public forum on "Developments in Human Rights: Emerging Issues". A one-day workshop organized by the Millwoods Multicultural Board in Edmonton highlighted the rights of the child. In Nova Scotia, the focus was on Aboriginal peoples. The Nova Scotia Human Rights Centre, together with the Centre for International Studies at the University College of Cape Breton, organized a series of workshops to address human rights issues and concerns.

## COURT CHALLENGES

The Court Challenges Program provides financial assistance to groups and individuals for the development and the defence of challenges related to questions of official language rights and equality rights. It operates at arm's length from government, through a contribution agreement with the Human Rights Research and Education Centre at the University of Ottawa. Five equality rights actions financed were on behalf of refugees. Of these, two related to racial discrimination in the schools, and one dealt with religious discrimination in the workplace.

## FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL COORDINATION

The Human Rights Program provides a secretariat for the federal/provincial/territorial Continuing Committee of Officials on Human Rights. This Committee, chaired by a senior official from the Department, consults and collaborates with governments in Canada to ensure that Canada's international obligations under treaties and conventions are met in all domestic jurisdictions.

Among the topics covered at the two meetings held by the Committee during the year was Canada's Plan of Action for the United Nations Second Decade for Action to Combat Racism and Racial Discrimination. All jurisdictions contributed to the preparation of Canada's response to the United Nations' request for information on activities pertaining to the Second Decade.

## CANADA'S HUMAN RIGHTS REPORTS

In collaboration with federal departments and provincial and territorial governments, the program completed reports on activities to support Canada's commitments to international human rights standards. In 1990/91, the reports completed and submitted to the United Nations included:

- . a report on popular participation and the right to participation;
- . the Third Report on the implementation of the *International Covenant on Civil and Political Rights*;
- . the report on the activities held in celebration of Human Rights Day, December 10, 1989, the 41st anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*; and
- . the Third Biennial Report on the Second Decade to Combat Racism and Racial Discrimination.

## PART II CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION

The *Canadian Multiculturalism Act*,<sup>2</sup> passed in July 1988, is part of the government's response to its commitment of promoting a fair, equal and united Canada. It responds to the changing demographics of Canadian society. Through the requirements it places on federal institutions, the Act provides a tool to help Canadians become full and active participants in society.

Section 3(2) of the Act sets out the specific obligations of all federal institutions to promote and support the multiculturalism policy of Canada by:

- . ensuring equal opportunities for employment and advancement;
- . promoting policies, programs and practices that ensure all Canadians can contribute to Canadian society;
- . enhancing understanding and respect for the diversity of Canadian society;
- . collecting the necessary information to ensure that the government is responsive to the multicultural reality of Canada;
- . making use of the language skills and cultural understanding of Canadians of all backgrounds; and
- . generally carrying out their responsibilities in a manner that is sensitive and responsive to the needs of all Canadians.

The Multiculturalism Secretariat was established in 1988 to help the Minister of Multiculturalism and Citizenship encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. During 1990/91, the staff of the Secretariat provided ongoing advice, consultation and assistance to their colleagues in virtually all federal institutions on a regular basis. The Secretariat continued to establish partnerships with federal institutions, promoting long-term institutional change and encouraging the development of concrete initiatives to respond to Canada's cultural diversity.

The Secretariat developed and delivered training and information sessions on cross-cultural awareness, race relations and institutional change to all staff (approximately 500 people) working in the regional offices of Secretary of State

---

<sup>2</sup>The *Canadian Multiculturalism Act* has been reprinted in Appendix III.

and Multiculturalism and Citizenship Canada. In addition to acquiring the skills to deal with diversity at work, participants submitted recommendations on departmental initiatives that were conveyed to senior management for consideration.

Training and information sessions were also presented to many federal institutions to assist them in responding effectively to the requirements of the Act. These included, among others, Agriculture Canada, Emergency Preparedness Canada, the Federal Law Enforcement Under Review (FLEUR) Secretariat, the National Parole Board, the Public Service Commission, the RCMP and the Canadian Police College.

The Secretariat played a key role in guiding Bill C-63, *An Act to Establish the Canadian Race Relations Foundation*, through the legislative process. The Act received Royal Assent in February 1991. The Secretariat continued to provide liaison and administrative services and support to the Minister's office in preparation for the proclamation of the Foundation.

The Secretariat coordinated the participation of over 75 federal institutions in March 21 activities; organized a Federal Multiculturalism and Awareness and Training Showcase which attracted the participation of 180 federal officials and private consultants involved in the area of cross-cultural awareness and race relations training; developed and distributed a poster promoting multiculturalism; produced and distributed *Diversity*, a business newsletter to increase dialogue between ethnocultural businesses and the wider business community; and produced, advertised and distributed the video *The Changing Face of Canadian Business* to over 1,500 contacts both in government and the private sector. In addition, a satellite emission of the video was transmitted for 150 television and cable companies.

This 3rd Annual Report on the *Operation of the Canadian Multiculturalism Act* describes the ongoing progress being made by federal institutions. Appendix I demonstrates that many departments, agencies and Crown corporations have taken concrete steps to ensure they deal effectively with Canada's multicultural reality.

The activities of federal institutions have been grouped under the following six categories according to their broader mandates: Cultural Affairs and National Identity; Economic Affairs; Government Operations; Health and Social Policy; International Trade, Foreign and Defence Policy; and Justice and Legal Affairs. Institutions in each category approach the implementation of the multiculturalism policy from different starting points and according to different priorities. However, they all have the same goal — promoting a strong and unified Canada by ensuring that their policies, programs and service delivery include all Canadians.



The following examples highlight the varied approaches to the implementation of the Act. They represent a cross-section of activities that can be undertaken, including consultation, training, employment initiatives, policy and program review and special projects.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) have highlighted the importance of consultation and communication with representatives of minority groups. During 1990/91, Community Consultative Groups were established in each Division across the country. These community-based policing initiatives aim to enhance interaction between police and the communities they serve, providing the public with an avenue for input, ensuring that visible minority and Aboriginal concerns are addressed and soliciting feedback and assistance in their daily operations.

The growing importance of cross-cultural and race relations awareness and training was demonstrated at the *Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase*, held in November 1990. The Showcase was organized by the Multiculturalism Secretariat. Over 180 federal public servants, private consultants and representatives of community and service organizations met to discuss ideas and exchange information with colleagues in other departments and agencies, and to interact with private consultants involved in the development and delivery of this form of training. The Secretariat developed *Cross-Cultural and Race Relations Awareness and Training: Resource Directory for Federal Departments and Agencies* as a resource tool and established an interdepartmental working group to develop a coordinated and effective federal approach to training in this area.

The Department of National Defence (DND) conducted research on the effectiveness of the Canadian Forces' advertising on members of visible minority groups. DND targeted Chinese, Indo- and Black Canadians in its research, and has established a team of Canadian Forces members from these communities to establish contacts with representatives of these groups in selected cities, to establish links between the communities and the Recruiting Centre and to inform communities about the Canadian Forces and its programs.

Agriculture Canada established a steering committee on multiculturalism to ensure a clear understanding of the issues and to serve as a focal point for the implementation of the policy. The Department developed an Action Plan for 1991/92 focusing on policy review, communication, employment practices and training.

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC), through English Network radio, launched the "Authenticity Project", a pilot project aimed at expanding the range of stories told on-air. Staff of each morning show were asked to assess their community and identify areas or cultures that have been ignored or not explored in depth.

Health and Welfare Canada began work on a monograph on the needs of immigrant and refugee women who are battered. It will provide examples of how services can be delivered in a way that is sensitive to diverse linguistic and cultural needs.

The *Canadian Multiculturalism Act* provides federal institutions with the opportunity to respond to the challenges of diversity and to help make the government's commitment to the principles of equality and full participation a part of the Canadian reality.

Federal institutions play a dual role: they are both employers of a diverse workforce and providers of goods and services to clients from a wide variety of backgrounds. To be successful, institutions require the competence, skills and knowledge to deal with cultural diversity at the individual as well as the organizational level. This means actively promoting innovation, teaching others and leading by example.

## CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

### CANADA COUNCIL

The Canada Council retained an artist experienced in the issues related to ethnocultural minorities and the arts to assist in developing policies and strategies on multicultural and indigenous art; and established a racial equality advisory committee and an internal officers' committee to develop policies and strategies, make recommendations and monitor the implementation of multiculturalism policies and programs at the Council.

The Council conducted a "New Traditions" sounding with Canadian musicians working in non-Western traditions; developed an inventory of professional activities in forms of dance not currently eligible for Council programs; and developed recommendations from a report on "Other Forms" of dance. The Council held staff sensitization workshops; jointly hosted a program to commemorate March 21 with the Canadian Commission of Unesco; developed a mailing list of ethnocultural organizations for recruitment and distribution purposes; and proposed names of ethnocultural minority Canadian artists for possible nomination to the Council board. The Council is reviewing the membership of advisory committees and juries to ensure that they reflect the ethnocultural diversity of Canadian artistic communities; and is reviewing all of their publications to ensure they reflect Canada's multicultural reality.

The Council plans to introduce the Small Ensembles Programme to provide project-based funding to groups of musicians working in jazz, Amerindian, folk, World Music traditions and classical Western chamber music; to enlarge its eligibility criteria so that all forms of dance will be eligible beginning in 1992/93, and to begin artistic evaluations of potential candidates for the Small Ensembles Programme in 1991/92. The Council plans to develop an internship program, with Employment and Immigration Canada, for Canadian arts administrators of Aboriginal, African, Asian and immigrant background.

The Council plans to hire a racial equality coordinator to assist in developing and integrating policies and practices that reflect Canada's cultural diversity into operating programs; to continue to develop the participation of professional artists in various fields who are of African, Aboriginal, Asian or immigrant backgrounds on Council juries and advisory committees; and to continue consultations with Multiculturalism and Citizenship Canada on policy and program development.

## CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) established a Task Force on Equity to evaluate achievements in on-air portrayal and employment equity, and identified additional measures to enable it to assume a leadership role in promoting equitable depiction of Canada's diversity. The recommendations formed the basis of a Mission Statement and a Corporate Action Plan which will be implemented in 1992.

The CBC further encouraged employees to self-identify<sup>2</sup>; maintained an inventory of employee linguistic and ethnocultural skills available in the newsrooms; and consulted with ethnocultural and visible minority groups. The Corporation is reviewing its employment and programming policies; revising staffing and labour relations policies; and developing cross-cultural and race relations awareness sessions.

Race relations themes and programs promoting awareness of Canada's cultural diversity were highlighted in the programming of all networks. The English Radio Network launched the "Authenticity Project", a pilot project designed to expand the range of stories told on-air and to broaden thinking and attitudes. In the course of this process, each location's morning show assessed its community and identified areas or cultures that have been ignored or not understood in depth.

---

<sup>2</sup>Employees are encouraged to identify themselves as a member of a designated group in the context of the Employment Equity Program.

In addition, *Inside Stories*, a 16-part television drama series, reflected Canada's ethnocultural diversity; *Diversity*, a new television series, was aired; *Les Beaux Dimanches* featured a two-hour television special on the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the inherent rights it provides for minority groups; and *Newsworld* was nominated for the Minister's Award for Excellence in Race Relations. The CBC established ad hoc committees to promote awareness; producers and reporters discussed ways of introducing members of visible minority communities to the CBC staff and created internship programs in Toronto and Montreal; and employees and managers participated in community activities related to multiculturalism and race relations.

*First Draft, Phase Two* continued, with 92 visible minority and Aboriginal writers receiving training in drama writing for television; Montreal's Multicultural Radio Drama workshop trained nine fiction and stage writers; a workshop in screenwriting for twelve Black writers was held in conjunction with the Black Film and Video Network; and a training session in post-production video for two visible minority candidates was held. The CBC commemorated March 21, both on- and off-air; continued its outreach initiatives; and the Help (Help Energize Local Projects) Fund, established to support local employment equity goals, offered apprenticeship activities which led to a number of candidates receiving continuous employment.

## CANADIAN CULTURAL PROPERTY EXPORT REVIEW BOARD

Through the combined provisions of the *Cultural Property Export and Import Act* and the *Income Tax Act*, tax benefits are available for donations and sales of cultural property to designated Canadian museums, art galleries, archives and libraries. As a result, historical artifacts, paintings, sculptures, books and archival collections, by and about ethnocultural minority groups, individuals and organizations, are being preserved to document Canada's cultural diversity.

Export permits are required for cultural property more than 50 years old, and these may be refused as a further means of ensuring that our rich multicultural heritage remains in Canada. Grants are also available to assist institutions to purchase objects for which export permits have been refused, and to purchase objects located outside Canada that are related to our national heritage.

## CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION

The Canadian Museum of Civilization (CMC) produced its first Corporate Plan and Operating Philosophy that support and promote multiculturalism at the Museum. The CMC's long-term objectives of becoming a meeting place of



cultures, making a positive contribution to intercultural understanding, and ensuring that collections are representative of the social and cultural heritage of all Canadians reinforce its operating philosophy.

The CMC implemented its Harassment in the Workplace and Staffing policies, making specific reference to ethnocultural origin, religion and colour; put in place a human resources information system to capture and code data related to ethnocultural origin and languages of staff; encouraged new employees to complete their "Multiculturalism and Employment Equity Employee Self Identification Questionnaire" and plans to re-survey employees who did not participate. The Museum continued to provide cross-cultural communications training; completed several research collections and is continuing research and data collection on other projects; and presented exhibitions and educational programs reflecting Canada's multicultural reality. Exhibitions and special events often included segments in the language of the community involved.

The Museum plans to distribute a summary of its Corporate Plan to all staff; to continue to promote multiculturalism through exhibitions and educational programs; to develop an Employment Equity Plan; to offer "Managing a Diverse Workforce" training; and to continue consultations with ethnocultural minority communities.

## CANADIAN MUSEUM OF NATURE

The Canadian Museum of Nature (CMN) encouraged employees to self-identify; responded to public inquiries in non-official languages; provided tours in non-official languages to ethnocultural minority groups; continued to consult with ethnocultural minority groups in the development and presentation of its programs; has taken steps to ensure ethnocultural minority groups receive communications and marketing materials; and placed promotional materials in the ethnic press. The CMN plans to review its Human Resources Management Policy, addressing employment issues pertaining to the *Canadian Multiculturalism Act*; and to recruit members of diverse ethnocultural backgrounds as Museum volunteers.

## CANADIAN PERMANENT COMMITTEE ON GEOGRAPHICAL NAMES

The Canadian Permanent Committee on Geographical Names (CPCGN) considers the *Canadian Multiculturalism Act* when developing and distributing policies and procedures for the recording and approval of geographical names. It also met with parliamentarians from Italy to share information on multiculturalism and bilingualism as they relate to geographical naming and the portrayal of names in

texts, signs and cartographic products; discouraged the acceptance of discriminatory or derogatory names; changed several official names found to be discriminatory and plans to review existing official geographical names; and generally promoted the preservation of Canada's toponymic heritage and the recognition of Canada's cultural diversity.

## CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) recognizes the potential contribution of the Canadian broadcasting system to the development of Canada's multicultural character. In 1985, the Commission codified its ethnic Broadcasting policy, which was enacted as broadcasting regulations for radio in 1986 and for television in 1987. The policy is designed to encourage the growth and development of ethnic programming in Canada; to help ensure that ethnocultural and visible minority groups receive broadcasting services; and to broaden the variety and scope of the Canadian broadcasting system.

The CRTC expects licensees to demonstrate awareness of the cultural diversity within their respective market areas in licence renewal applications by requiring stations to report on current practices and plans to broadcast ethnic programs; to report on practices and plans to schedule multicultural programs; and to justify their rationale if they do not include any multicultural programs. The CRTC plans to continue to ensure that Canada's multicultural diversity is recognized by the Canadian broadcasting system through the Commission's mandate under the new *Broadcasting Act*.

The CRTC took regulatory measures to permit conventional licensees in Canada to provide ethnic programming. As a result, the ethnic programming content distributed by mainstream radio and television rose from 24 stations distributing 1,146 hours per month in 1984 to 93 licensees distributing 4,880 hours per month in 1990. In addition, 11 ethnic stations were broadcasting 9,583 hours per month in 46 languages in 1990. The Commission also encourages multicultural representation in mainstream programming. For example, this is one of the issues specifically addressed in the most recent licence renewal decisions for the CBC and the CTV networks.

## COMMUNICATIONS, DEPARTMENT OF

The Department of Communications (DOC), when developing the new *Broadcasting Act*, included specific sections recognizing Canada's multicultural reality; explored ways to be responsive to ethnocultural minority groups;

participated in an interdepartmental working group on the integration of immigrants; and took steps to ensure that the grants and contributions programs reflect the cultural diversity of Canada. DOC funded films, festivals, special events and travelling museum exhibits with multicultural components; and supported conferences on non-traditional casting, thereby increasing opportunities for professional minority performers, writers and broadcasters, and identifying the economic benefits of employing these groups.

DOC promoted multiculturalism as an important dimension to Canadian cultural and social policy at a number of international venues; consulted with professional ethnocultural groups to promote appreciation of a wider range of art forms; maintained national and reference data bases reflecting the diverse cultural reality of major cultural institutions; preserved or restored objects from ethnocultural collections; and included a reference to the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* in a new funding application for the revised Museums Assistance Program.

DOC encouraged members of visible minority groups to apply for employment with them. The Department also plans to increase awareness of target-setting policies; to make use of employee linguistic and cultural skills in international activities; to provide sessions on cross-cultural and race relations awareness; and to designate a manager responsible for implementing the *Canadian Multiculturalism Act* in the Quebec regional office.

DOC acted in an advisory capacity to Secretary of State in the awarding of funding for a cross-cultural reality training project for teachers in the Montreal Catholic School Board.

The Department is reviewing and clarifying the definition of artistic excellence to ensure that the multicultural reality of Canada's professional artists and artistic organizations is supported; and is including the professional training needs of ethnocultural minority artists in the deliberations of the Task Force on Professional Training in the Cultural Sector and Employment and Immigration Canada's National Cultural Sector Training Committee.

## COPYRIGHT BOARD CANADA

The Copyright Board reviewed its position evaluation procedures to ensure that they were free of cultural bias and unnecessary requirements. The Board plans to organize information sessions on intercultural relations to raise awareness of all employees.

## HARBOURFRONT CORPORATION

Harbourfront Corporation is being dissolved by Bill C-8.

## NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives of Canada (NA) continued to acquire, arrange, describe and provide reference services for archival records, from both public and private sources, relating to multiculturalism. The Multicultural Archives Program analyzed and reviewed its holdings of Canadian ethnocultural material and is taking steps to ensure that information on most ethnocultural groups in Canada is available.

The Archives prepared finding aids on multicultural topics; continued to assist the Canadian archival community in preserving records relating to ethnocultural minority groups; used the linguistic and cultural skills of staff and contractors to develop and maintain contacts with ethnocultural minority groups and to aid other departments; provided reference services to researchers engaged in projects related to multiculturalism; encouraged networking among Canadian archival repositories holding ethnocultural archival collections; provided photographs and moving image records for educational and general interest programs; and promoted activities that are consistent with the aims of the *Canadian Multiculturalism Act*, including the circulating exhibition "One Hundred Years of Ukrainian Life" which was accompanied by a publication in English, French and Ukrainian. Another circulating exhibition, "Polonica at the National Archives", also opened, accompanied by a publication in English, French and Polish.

The Archives is rewriting existing policies in light of the multiculturalism policy; included multiculturalism in its Strategic Communications Plan; encouraged visible minorities to apply for employment with them; commemorated March 21; conducted a linguistic survey of all staff; and continued its pilot project aimed at encouraging staff observance of religious holidays.

Plans include a survey of sources relevant to Italian emigration to Canada with the National Archives of Italy; highlighting the role archives play in preserving Canada's multicultural heritage at the XIIth Congress of the International Council on Archives in Montreal in 1992; annual reviews of policies and procedures; contribution of documentary art to the Ukrainian Centenary exhibition at the Canadian Museum of Civilization; addressing multiculturalism in its new book *Treasures of the National Archives*; increasing visible minority representation in all areas; and providing "Managing a Diverse Workforce" training.



## NATIONAL ARTS CENTRE

The National Arts Centre (NAC) distributed a poster on racism to heighten the awareness of staff and members of the public attending NAC performances; undertook a review of policies and formulated recommendations to ensure they were sensitive to the Employment Equity program and the *Canadian Multiculturalism Act*; and consulted with ethnocultural minority organizations to inform them of current and future vacancies at the NAC.

In conjunction with the Canadian Museum of Civilization, the National Gallery of Canada and the National Capital Commission, the NAC again celebrated Canada's cultural diversity in "Cultures Canada", a summer series of performances. The NAC's artistic programming was developed to reflect Canada's cultural diversity and multicultural nature. The NAC plans to formulate its directives to reflect the *Canadian Multiculturalism Act* in a statement of principle.

## THE NATIONAL BATTLEFIELDS COMMISSION

The National Battlefields Commission considers the spirit and intent of the *Canadian Multiculturalism Act*, particularly with respect to its services to the public. The Commission is translating a number of exhibition texts into languages other than French and English.

## NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The National Capital Commission (NCC) included multiculturalism in its programming activities, ensuring that events such as Canada Day, Winterlude and historical and political programs are representative of Canada's cultural diversity. The NCC participated in the *Adventures in Citizenship Program*, bringing students to the National Capital Region (NCR) to experience and understand the responsibilities of Canadian citizenship. Students spent a morning at Multiculturalism and Citizenship Canada, and shared their experience with other members of the group.

The NCC expanded *A Capital for all Canadians*, a supplementary learning material kit for the grades 4 to 6 curriculum, to include multiculturalism and plans to adapt the kit for use by new immigrants; supported Cultures Canada 1990, with the Canadian Museum of Civilization, the National Arts Centre and the National Gallery of Canada; and ensured all Canadians are provided with a forum to be heard and to express their cultural diversity through various public activities. The NCC has developed policies to allow the Commission to seek out and evaluate opportunities to make the Capital more representative of all Canadians. It is

working with the Ukrainian Centennial Commission on a proposed settlers' memorial in the Capital which will commemorate all settlers in Canada.

Staff at Ottawa's Visitor Centre received cross-cultural awareness training and are able to communicate Canada's multicultural reality to visitors. The Centre is developing exhibits highlighting Canada's multicultural reality and plans national recruitment for information officers to ensure they are more representative.

Cross-cultural and race relations awareness training was provided to managers and the NCC plans to offer this training to all staff. The Commission consulted with visible minority referral organizations for external competitions; encouraged employees to self-identify; initiated a process to capture and use employee language skills; participated in conferences and workshops related to multiculturalism; and monitored publications and communications materials to ensure they reflect Canada's cultural diversity.

The NCC plans to continue to include multiculturalism in programming activities; to focus on multiculturalism in projects commemorating significant milestones in the progress toward human rights in Canada; to include multiculturalism in youth programs to be developed to mark Canada's 125th anniversary; and to expand provincial and territorial contacts to convey the message that the NCR is a representative place for all Canadians.

## NATIONAL FILM BOARD OF CANADA

The National Film Board of Canada (NFB) identified race relations as a priority for 1990 to 1993 and is producing and researching films in this area. The NFB supported other federal institutions in commemorating March 21 by making a presentation at a federal information session hosted by the Multiculturalism Secretariat and distributing a listing of NFB films on multiculturalism, race relations and immigration to all NFB librarians and federal institutions. The Board also hosted film screenings and receptions in four Canadian cities.

The NFB produced and distributed the *Multiculturalism Instructional Materials Catalogue*; held film screenings in recognition of Black History Month; distributed the multiculturalism policy to all staff; conducted a survey to explore the use of NFB productions in cross-cultural and race relations training programs; and is conducting a content analysis of 250 films with the goal of packaging and promoting a race relations training program of NFB films.

Studio D identified the development of film-making opportunities for Women of Colour and Women of First Nations as a priority through its New Initiatives in Film (NIF) program, and has taken steps to increase representation of these groups in the studio workforce. In implementing the NIF program, Studio D

consulted with Women of Colour and First Nations working in the film industry and established an advisory committee to provide guidance and response to film proposals. Studio D has also begun versioning its films into languages other than French and English.

The NFB applies an employment equity policy that has been discussed with staff; has reviewed employment policies; provided cross-cultural and race relations awareness and "Managing a Diverse Workforce" training; made efforts to recruit designated group members; encouraged visible minority applicants to self-identify; consulted with visible minority employees and ethnocultural groups; used the cultural knowledge of employees on an informal basis; and ensured films and communications materials reflect Canada's cultural diversity.

The NFB plans to continue programming initiatives responding to the race relations priority and the development of Women of Colour and Women of First Nations in the film-making industry; to participate in workshops on filmmaking with Toronto Women in Film and the Black Film and Video Network; to consult with Women of Colour communities to determine audience interest in NFB products and develop a marketing plan in response to this; to develop a sales promotion and resource package of NFB videos on race relations; and to continue work to establish a NFB video component for the Canadian Race Relations Foundation.

## NATIONAL GALLERY OF CANADA

The National Gallery of Canada increased awareness of multiculturalism by posting information materials, by briefing managers and through a memorandum to all staff on the *Canadian Multiculturalism Act* and federal responsibilities under the Act. The Gallery is reviewing all policies; is developing a job evaluation system free of cultural bias; provided cross-cultural training; ensured that the personnel agencies they use adhere to employment equity principles; encouraged employees to self-identify; consulted with ethnocultural communities; and has stated its commitment to supporting exhibitions through community outreach.

Floor plans of the Gallery have been developed in languages other than French and English and the Gallery plans to expand this service. The Gallery is a full partner in Cultures Canada, a multicultural festival; and continues to examine Canada's multicultural reality through its film and video program.

## NATIONAL LIBRARY OF CANADA

The National Library of Canada reviewed programs and policies in light of the *Canadian Multiculturalism Act*; increased awareness of multiculturalism through employment equity programs, publications and cultural events; discussed multiculturalism at management meetings; provided cross-cultural training for staff; encouraged ethnocultural and visible minorities to apply for employment and to self-identify; maintained an inventory of staff linguistic and cultural skills and used these skills in providing service to the public; consulted with visible and ethnocultural minority employees and groups; and ensured that its communications materials reflect Canada's cultural diversity.

The Library continued to expand its multilingual and ethnocultural collections; revised its collection policy and guidelines for the Multilingual Biblioservice (MBS); commissioned a study to evaluate and select software suitable for cataloguing material in non-Roman script; published a new edition of the MBS *Catalogue of Books-On-Cassette in Heritage Languages*; produced a supplement to the MBS *Catalogue of Large-Print Books in Heritage Languages* and a revised edition of the *Guide to Suppliers of Commercially Available Books-On-Cassette in Languages Other than English and French*. MBS published brochures in 10 languages describing their collections and services and plans to publish more, along with a promotional poster. MBS began a pilot project that will allow all libraries interested in materials in heritage languages direct access to the MBS data base; included multicultural events and exhibits in public programming; and established a Steering Committee to discuss methods of providing more effective service to ethnocultural minority communities. The Library's exhibitions and cultural events program included multicultural events.

## OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) examined policies and programs in light of the *Canadian Multiculturalism Act*; consulted with ethnocultural organizations on employment issues; encouraged employees to self-identify; consulted with ethnocultural and visible minority employees; circulated the government's *Fair Communications Guidelines*; and is collecting data on the non-official language skills of staff. The OCOL's publications reflected the multicultural reality of Canada and all communications contracts with outside firms specify this requirement. The OCOL included multiculturalism in its publication *Our Two Official Languages Over Time*; and plans to update the video *Two Languages/One Country* to include a section containing interviews with teenagers reflecting the cultural diversity of Canada. OCOL is also developing a children's work book that will make clear reference to Canada's cultural diversity.



The Commissioner and staff have given presentations on multiculturalism. Through its regional offices, the OCOL maintains close association with and follows developments within multicultural associations. The Manitoba and Saskatchewan Office acts as a link between francophone associations and provincial multicultural associations; and staff provide input to headquarters on these issues. The Toronto office plans to work with the ethnic press on publishing articles on official languages; and the OCOL plans to use a promotional flyer to reach ethnocultural and visible minority communities.

## THE DEPARTMENT OF THE SECRETARY OF STATE

The Department of the Secretary of State (SOS)<sup>3</sup> conducts annual reviews of policies and practices, including reflection of the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*; held noon-hour information sessions on race relations; commemorated March 21; circulated information on the *Canadian Multiculturalism Act* and on federal responsibilities under the Act; and ensured Canada's cultural diversity was reflected in all publications and communications materials. SOS took steps to increase employment of visible minorities; encouraged employees to self-identify; offered career counselling for members of visible minorities; and conducted training sessions on harassment.

The Women's Program consulted with ethnocultural and visible minority client groups; encouraged national women's groups to consider the concerns of immigrant and visible minority women; plans sensitization training for staff; and plans to take steps to improve access to project funding for groups representing doubly disadvantaged women (including immigrant women and ethnocultural and visible minority women); and to increase funding by arranging joint funding with other federal programs.

The Education Support sector supported the Council of Ministers of Education (Canada) in establishing the Canadian Information Centre for International Credentials which will help in the integration of international students and immigrants into Canadian educational, vocational and professional systems.

The Official Languages Sector developed an outline of a strategy on the relationship between multiculturalism and bilingualism; plans to communicate this complementary relationship to the public; and intends to clarify federal policies in the context of Canadian identity. Francophone multicultural organizations were

---

<sup>3</sup>The new Department of Multiculturalism and Citizenship was proclaimed in April 1991. The activities of Multiculturalism and Citizenship Canada are described in Part I of this report. This section deals only with the components of the current Department of the Secretary of State.

funded and official-language minority groups were encouraged to include multiculturalism in their work.

The Open House Canada Program supported a pilot project for a bilingual multicultural reciprocal group exchange where youth met to discuss discrimination, human rights, multiculturalism and national identity. This program will be phased in over the next three years.

SOS also supported a multicultural reciprocal group exchange pilot project designed to promote knowledge and understanding of the diversity of ethnocultural communities in Canada and to provide an opportunity for participants to discuss their role in promoting harmonious race relations.

The Native Citizens Directorate hosted a session on the barriers that impede the full participation of Aboriginal employees within the Department; supported Aboriginal languages and cultures; provided transitional funding to Aboriginal newspapers; supported a survey to determine the Aboriginal language literacy rate of the on-reserve population in relation to the 53 Aboriginal languages of Canada; administered two Aboriginal Language Agreements; and plans to provide cost-shared funding to three Aboriginal newspapers.

The Disabled Persons Secretariat is reviewing the *Immigration Act* as part of a review of federal legislation and regulations affecting persons with disabilities, and provided support for disabled persons from ethnocultural minority communities.

The Canadian Studies Directorate is preparing a guide for federal departments and agencies on planning and distributing materials for school use that will stress the importance of respecting Canada's cultural diversity. It plans a National Symposium for University Presidents on Institutional Strategies for Race and Ethnic Relations at Canadian Universities and a colloquium on multiculturalism.

## TELEFILM CANADA

Telefilm Canada continued to consult with ethnocultural minority groups to encourage applications for employment with the Corporation. Telefilm Canada funded projects reflecting the multicultural diversity of Canada through its Canadian Broadcast Program Development Fund and invested in the production of feature length films, reflective of Canada's ethnocultural diversity. Telefilm also supported the Montreal festival "Vue d'Afrique".

## **ECONOMIC AFFAIRS**

### **AGRICULTURE CANADA**

Agriculture Canada (AC) established a Steering Committee on Multiculturalism and developed an action plan on multiculturalism for 1991/92. AC worked with the Multiculturalism Secretariat to identify and promote the use of cooperatives by ethnocultural groups in Canada; published material to convey information on the grains and oilseeds sector to ethnocultural minority farmers and industry representatives; and produced an abridged version of its Directory of Programs and Services in 11 languages.

AC reviewed positions in the Economist Services group to ensure that barriers in the selection process did not exist; monitored the promotion and hiring of visible minorities; participated in March 21 activities; attended the Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase; and distributed information on multiculturalism to managers and staff.

AC's 1991/92 Multiculturalism Action Plan encompasses all aspects of departmental activities. Plans are under way to examine the feasibility of establishing outreach mechanisms with multicultural and ethnocultural organizations to improve communications; to consider advertising in the ethnic press; to review Research Station publications to ensure they are reaching all appropriate ethnocultural groups; to report on the demand for merchandising of ethnocultural food products; and to conduct an analysis of the impact of Canada's ethnocultural population on the agri-food industry.

The Department plans to increase awareness through information sessions on the ethnocultural diversity of its client community; to commemorate March 21; to distribute materials and videos on multiculturalism to staff; to sensitize managers to the needs of a multicultural workforce; to provide guidelines to managers on accommodating religious observances; to establish a multiculturalism reference centre; to create an inventory of linguistic skills; and to explore options for cross-cultural and race relations awareness and training.

### **ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY**

The Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) worked closely with the Nova Scotia Black Community to establish the Preston and Area Development Fund which will address the needs of business in this area and help the community to overcome the problems it has identified as hindering the establishment of new business and the expansion of existing ones. ACOA commemorated March 21;

took steps to ensure communications materials reflect Canada's ethnocultural diversity; circulated the *Fair Communications Guidelines*; and briefed managers on their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

ACOA plans to provide race relations awareness training to staff; to encourage employees to self-identify; and to support the Atlantic Canada Chinese Business Council (ACCBC), formed to promote business immigration and two-way trade between Atlantic Canada and the Pacific Rim nations.

## ATLANTIC PILOTAGE AUTHORITY

The Atlantic Pilotage Authority has stated its support of the multiculturalism policy and its objectives and has provided information on multiculturalism to staff. The Authority plans to promote greater understanding and awareness of Canada's multicultural reality and to develop an employment policy that will incorporate a statement of purpose on multiculturalism.

## ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) provided cross-cultural awareness sessions; ensured barriers to employment did not exist in job requirements; located and removed systemic barriers and biases; implemented a Position Paper on Ethnocultural and Religious Observances; forwards media releases to the ethnic media; and depicts Canada's diversity in communication materials.

AECL commemorated March 21; subscribes to publications in languages other than French and English and provides translation services in various languages; responds to public requests for information in the language of the request whenever possible; and uses the linguistic and ethnocultural skills of employees to facilitate tours and provide special assistance to visiting scientists and new employees.

## BANK OF CANADA

The Bank of Canada took steps to recruit visible minority employees; depicted the diversity of Bank staff on a new recruitment brochure; and offered work placements to trainees of an office skills program for immigrant women who required on-the-job experience to complete their program. The Bank's Consultative Committee on Employment Equity recommendations for a new employment equity plan included specific initiatives to attract, retain and develop



members of visible minority communities. The Bank has stated its commitment to creating a work environment supportive of cultural diversity.

### CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION

The Canada Deposit Insurance Corporation (CDIC) has stated its commitment to equal opportunity for employment and advancement for all Canadians; developed human resources policies to support this commitment; distributed a bulletin on the *Canadian Multiculturalism Act* to all staff; provided training on fair hiring practices for staff responsible for recruitment and hiring; and encouraged employees to self-identify.

CDIC provides public brochures in the form of audio tapes in any language; accommodates religious and cultural obligations of staff; considers dietary restrictions at corporate functions; and has taken steps to ensure the cultural diversity of Canada is portrayed in communications materials. CDIC plans to include proficiency in non-official languages in its language data base; to ensure job evaluation procedures are free from cultural bias; to distribute consumer advocate columns to the ethnic press; and to develop a multiculturalism policy statement.

### CANADA HARBOUR PLACE CORPORATION

The Canada Harbour Place Corporation increased awareness of Canada's multicultural reality through staff meetings and videos; circulated information on the responsibilities of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*; encouraged ethnocultural and visible minorities to apply for employment; represented Canada's multicultural reality in communications materials; and established contact with multicultural organizations.

### CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

The Canada Labour Relations Board affirmed its support for the *Canadian Multiculturalism Act*; promoted awareness by making information on multiculturalism available to staff; commemorated March 21; encouraged employees to self-identify; and is prepared to provide simultaneous translation services in languages other than French and English.

## CANADA PORTS CORPORATION

The Canada Ports Corporation (CPC) reviewed its recruiting and employment equity policies and plans to continue this process; made adjustments to employee leave provisions to allow employees to fulfil religious and cultural commitments; and maintained an inventory of employee linguistic skills and calls upon these skills during meetings with representatives of foreign countries.

The CPC subscribed to a career enhancement program, which enables visible minority employees the opportunity to have temporary or permanent access to higher level positions within the CPC; raised employee awareness by providing information on Canada's multicultural reality; and began discussions with representatives of its various employee unions with a view to developing strategies that will reflect a fair and equitable ethnocultural minority representation. The CPC plans to continue to organize information sessions on intercultural relations for its law enforcement administrators.

## CANADA POST CORPORATION

Canada Post Corporation (CPC) sponsored and co-produced with Forevergreen Television and Film Productions a television documentary featuring Canadians from culturally diverse backgrounds describing the challenges they face to become literate. The film, *Flight For Freedom*, received the Gold Award for a special television documentary at the Houston International Film Festival. CPC and the Charles R. Bronfman Foundation (CRB) co-sponsored the Canadian Heritage Program, using many forms of media to help Canadians appreciate our unique culture and history and issuing the first edition of the *Heritage Post*, a newsletter for teachers.

CPC and the Canadian Human Rights Commission are reviewing the Corporation's employment systems and practices; depicted Canada's cultural diversity in communication; advertised positions in the ethnic press; used referral agencies for visible minorities and Aboriginal peoples; encouraged employees to self-identify; developed a communications package for employees and revised their self-identification questionnaire; participated in multicultural events; and held a national campaign to commemorate March 21. The Corporation provided training on harassment and racial discrimination in the workforce; established an Advisory Committee Group in the Atlantic Division on issues of human rights and employment equity; and developed a Human Resources Information System on employment equity data for the development of multiculturalism programs.

The 1991/92 stamp contribution to multiculturalism will be dedicated to the arrival of the Ukrainian community in Canada. CPC plans to continue its work with the

CRB Foundation; to circulate *The Changing Face of Canadian Business*, a video produced by Multiculturalism and Citizenship Canada, to all Divisions; to ensure communications materials reflect Canadian diversity and the diversity of its workforce; and to expand consultations with multicultural groups. CPC is developing a course on "Managing a Diverse Workforce".

## CANADIAN DAIRY COMMISSION

The Canadian Dairy Commission has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## CANADIAN EGG MARKETING AGENCY

The Canadian Egg Marketing Agency distributed an information bulletin to employees on federal responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*; developed recipe books representative of Canada's cultural diversity; has stated its commitment to non-discriminatory hiring practises; considers dietary restrictions at corporate functions; maintains an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural understanding; and ensures communication materials represent Canada's multicultural reality.

## CANADIAN LIVESTOCK FEED BOARD

The Canadian Livestock Feed Board is being dissolved by Bill C-8.

## CANADIAN NATIONAL RAILWAY

Canadian National Railway (CN) encourages members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify; maintains an inventory of qualified visible minority candidates interested in working at CN; provided special entry-level testing sessions for visible minority applicants; and reviewed recruitment, hiring and promotion policies to ensure they are non-discriminatory.

CN enlisted a race relations organization to assist in the ongoing review of entry-level and promotional tests; consulted with ethnocultural organizations; met with the Canadian Ethnocultural Council (CEC) to discuss issues of mutual concern; and participated in a task force organized by the Centre for Research/Action on Race Relations (CRARR) in Montreal to prepare a position paper on changes to the *Employment Equity Act*.

CN identified 70 languages spoken by its management; communicates with pensioners in non-official languages; and considers linguistic abilities when selecting employees to serve on overseas projects. CN encourages employees to self-identify and has consulted with them on issues of concern. CN accommodates religious obligations when possible; provides a range of ethnocultural foods in its cafeterias; held cultural events in the Montreal day care; increased awareness of Canadian diversity by depicting this diversity in its internal publications; included a section on race relations in the CN Police Training Manual; promoted training for visible minority employees; invited the Multiculturalism Secretariat to address a meeting of its Employment Equity coordinators; and included cultural differences in a seminar on coronary heart disease.

CN provided financial assistance to ethnocultural and race relations organizations; is a corporate sponsor of, and placed articles on employment opportunities in, the *Canadian Scene*, an ethnocultural newspaper; distributed lists of ethnocultural community newspapers to its offices across Canada to encourage them to place articles and advertisements in these newspapers; and participates in multicultural conferences and career days. CN developed an Employment Equity/Human Rights interactive video-based training module, which stresses the importance of recognizing and responding to cultural differences, and interviewed ethnocultural minority employees to determine attitudes and acceptance of this training module by minority groups.

## CANADIAN PATENTS AND DEVELOPMENT LIMITED

Canadian Patents and Development Limited is being dissolved by Bill C-8. The functions of this organization will be transferred to other organizations.

## CANADIAN WHEAT BOARD, THE

The Canadian Wheat Board reviewed and monitored employment practices; maintained an inventory of minority group applicants and employee linguistic skills; and has stated its commitment to the multiculturalism policy.

## CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION

The Cape Breton Development Corporation (DEVCO) completed an audit of human resources policies and procedures to identify cultural bias or systemic discrimination; encouraged employees to self-identify; organized activities to commemorate March 21, including and attending a symposium with other federal institutions and ethnocultural groups.



DEVCO plans to develop a corporate multiculturalism policy; to provide information to employees on multiculturalism and its role in Canadian society; and to initiate contact with ethnocultural groups.

### CIVIL AVIATION TRIBUNAL

The Civil Aviation Tribunal has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives. The Tribunal did circulate information on the multiculturalism policy and has taken steps to ensure barriers to employment do not exist.

### CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS, DEPARTMENT OF

The Department of Consumer and Corporate Affairs provided multiculturalism awareness training to managers and ensured that their promotional video and Annual Report depicts the cultural diversity of Canadian society. Regional Offices provide information to and consult with ethnocultural communities and the ethnic media.

The Department plans to establish a focus group to address the interests and needs of minority group employees; and plans an article in its employee newsletter to increase awareness of the requirements of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*.

### ECONOMIC COUNCIL OF CANADA

The Economic Council of Canada (ECC) commemorated March 21; developed and distributed a statement of purpose on multiculturalism; and distributed Section 3(2) of the *Canadian Multiculturalism Act* and the government's *Fair Communications Guidelines* to all staff.

### ENERGY, MINES AND RESOURCES, DEPARTMENT OF

The Department of Energy, Mines and Resources (EMR) distributed publications on multiculturalism; ensured that all communications materials represented Canada's multicultural reality; and encouraged employees to self-identify. Managers and staff attended cross-cultural awareness and managing diversity sessions. EMR has affirmed its commitment to a workforce reflective of Canadian diversity in its Employee Handbook; and plans to support the multiculturalism

policy through human resource and succession planning and by expanded "Managing a Diverse Workforce" training sessions.

## ENTERPRISE CAPE BRETON

Enterprise Cape Breton (ECB) reports through the Atlantic Canada Opportunities Agency.

## ENVIRONMENT, DEPARTMENT OF THE

Environment Canada (EC) commemorated March 21; established a consultation process with visible minority employees subsequent to the March 21 activities; and distributed the *Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians* to all managers. EC representatives attended the Federal Multiculturalism and Awareness Training Showcase and the Department has participated in follow-up activities resulting from the Showcase.

The Canadian Parks Service uses linguistic skills and ethnocultural knowledge and understanding of staff in planning service delivery and in multilingual interpretation programs offered in its National Parks. Information pamphlets and brochures are also available in languages other than French and English.

## FARM CREDIT CORPORATION CANADA

The Farm Credit Corporation Canada (FCC) continued to strengthen the depiction of ethnocultural minority groups in its communications materials; represented ethnocultural minority artists in a new corporate calendar to be used as a public relations tool; provided managers with information on initiatives with respect to multiculturalism as background information for operational plan preparation; and continued to keep in touch with visible minority organizations.

The FCC maintains an inventory of employee linguistic skills; is reviewing human resources policies and plans to adopt a policy on multiculturalism; includes information on multiculturalism in its Corporate orientation program and its newsletter; and intends to maintain contacts with ethnocultural organizations and to continue cross-cultural awareness training. The FCC plans to revise its Employee Data Form to collect specific information on ethnocultural and visible minority employees; to conduct a needs analysis for their human resources data base system to make adjustments in support of multiculturalism; to develop an inventory of ethnocultural knowledge and understanding; and to distribute information on multiculturalism to regional communications representatives.

## FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK

The Federal Business Development Bank (FBDB) continued its support of the Business Community Program, which involves eight Ethnocultural Advisory Committees across Canada. During 1990/91, the Committees worked to enhance the profile and awareness of the contribution of the ethnocultural business community both in the ethnocultural and the wider business communities; identified needs of potential or existing ethnocultural entrepreneurs; provided promotional support and business programs for ethnocultural community events; supported ethnocultural professional associations and training councils; organized award programs and conferences for young ethnocultural entrepreneurs; and organized events during Small Business Week 1990. Information was also provided to the media, including the ethnic press.

In cooperation with Multiculturalism and Citizenship Canada, the FBDB distributed *LIAISON*, a publication profiling ethnocultural entrepreneurs and containing information on activities and initiatives of the Advisory Committees; analyzed and promoted understanding of the ethnocultural entrepreneur market; and developed a forum for dialogue between the Advisory Committees and provincial governments. The Bank created Employment Equity committees; organized activities for Employment Equity Week; and applied non-discriminatory hiring practices.

## FINANCE, DEPARTMENT OF

The Department of Finance commemorated March 21; distributed *The Nation Builders*, a calendar produced by the Canadian Ethnocultural Council; maintained and used an inventory for the referral of designated group candidates; encouraged employees to self-identify and consulted with these employees; developed and implemented an Exit Interview Program and plans to follow up on the data collected from this program. The Department circulated the *Fair Communications Guidelines*; ensured all publications were representative of Canada's cultural diversity; and placed advertisements for Canada Savings Bonds in the ethnic press in the language of the publication. The Department plans to organize "Managing a Diverse Workforce" training sessions for all executives; to implement a mentoring program for interested designated group members; and to create a management and designated group members' committee.

## FISHERIES AND OCEANS, DEPARTMENT OF

The Department of Fisheries and Oceans (DFO) commemorated March 21; issued a new policy on harassment in the workplace; distributed the *Fair Communications Guidelines*; ensured communications materials were representative of Canada's cultural diversity; and continued its mandatory two-day cross-cultural module in the Fishery Officer recruit orientation program. DFO employees also attended cross-cultural awareness training offered by the RCMP.

The Department encouraged ethnocultural and visible minority employees to apply for employment; conducted a self-identification survey; maintained an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge; and is in the process of identifying systemic and cultural barriers to employment. DFO continues to chair a committee on race relations in the British Columbia fishing industry.

## FORESTRY CANADA

Forestry Canada circulated the *Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians*; commemorated March 21; provided cross-cultural training sessions to staff; and ensured that communications materials reflected the multicultural nature of Canada. Forestry Canada uses the multilingual capabilities of its employees to establish and reinforce its links with various countries interested in forestry and to communicate with foreign delegations.

## GRAIN TRANSPORTATION AGENCY

The Grain Transportation Agency commemorated March 21 and encouraged employees to participate in local activities marking the day; raised awareness of Canada's cultural diversity by supporting quarterly ethnocultural food fairs; initiated the development of a questionnaire to determine employee linguistic and cultural skills; attended cultural awareness sessions; worked with the Public Service Commission to ensure barriers to employment and advancement do not exist and took steps to ensure its personnel policies and practices reflect and respond to Canada's multicultural reality. The Agency plans to distribute information on multiculturalism to all staff and has stated its commitment to the *Canadian Multiculturalism Act* in the area of policy development.



## **GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY**

The Great Lakes Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## **HALIFAX PORT CORPORATION**

The Halifax Port Corporation (HPC) developed a statement of purpose with regard to multiculturalism and plans to include this statement and the multiculturalism policy in its staff orientation program; developed an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge; encouraged employees to self-identify; and included articles on multiculturalism in its employee newsletter. The HPC has stated its commitment to providing fair and non-discriminatory service to the public and its employees.

## **HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW COMMISSION**

The Hazardous Materials Information Review Commission has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## **INDUSTRY, SCIENCE AND TECHNOLOGY, DEPARTMENT OF**

Industry, Science and Technology Canada (ISTC) participated in seminars conducted by ethnocultural communities on small business; conducted a self-identification survey; placed resource material on multiculturalism and racial discrimination in its Information Centre; commemorated March 21; held information sessions on the Public Service Commission's Special Recruitment Programs; and developed advertising guidelines on the depiction of Canada's multicultural reality.

Tourism Canada (TC) continued to promote Canada's cultural diversity through its domestic and foreign advertising campaigns and by including the benefits of multiculturalism on the agenda of a national dialogue between federal/provincial/territorial governments and the tourism industry; is including multiculturalism in the development of a code of ethics and practices for the Canadian Tourism Industry; and is participating in a Labour Market Study which will include information on workforce characteristics by ethnocultural background. TC has also included multiculturalism in a data base of export-ready tourism products.

ISTC plans to offer cross-cultural training to managers; to work with the tourism industry in the promotion of multiculturalism; and to include multiculturalism in the development of a competitiveness agenda for tourism. ISTC also plans to implement a National Policy on Entrepreneurship and an entrepreneurship awareness project, targeting Native persons and members of ethnocultural and visible minority communities. TC plans to study Canada's cultural tourism sector to orient its activities in developing this sector; and to include multicultural events and festivals in tour packages.

## INVESTMENT CANADA

Investment Canada (IC) developed a confidential questionnaire to collect information on all barriers to advancement as perceived by employees; established an Employment Equity Project Team; used the linguistic and cultural skills of its employees to communicate with client groups and to translate correspondence in languages other than French and English into these languages; provided publications and resource materials and services in languages other than French and English; consulted with ethnocultural communities; and commemorated March 21. IC is planning an awareness session on managing diversity; and is reviewing personnel policies and procedures to ensure their conformity to the *Canadian Multiculturalism Act*.

## MARINE ATLANTIC INC.

Marine Atlantic Inc. completed a review of its employment systems; posted its policy on harassment; discussed cultural diversity at committee meetings and in its in-house publication; and ensured that its communications materials are representative of Canada's multicultural reality. The Corporation eliminated educational requirements that could be potential barriers from certain entry-level positions; encouraged employees to self-identify; and plans to implement recommendations arising from its employment systems review.

## NATIONAL ENERGY BOARD

The National Energy Board (NEB) has stated its commitment to multiculturalism; commemorated March 21; monitored human resources programs to ensure systemic discrimination did not exist; and ensured publications depicted Canada's ethnoculturally diverse population.

## NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The National Research Council of Canada (NRC) published information documents reflecting the reality and benefits of Canada's cultural diversity; uses the linguistic skills and cultural knowledge of its employees to welcome and communicate with visiting researchers and foreign research associations; and encouraged employees to self-identify. Results of these surveys indicate that visible minority members make up more than 10 per cent of its workforce. The NRC maintains a data bank of visible minority members to analyze the distribution and representation within its workforce and plans to continue its efforts in this area.

## NATIONAL REVENUE (CUSTOMS AND EXCISE)

National Revenue (Customs and Excise) was awarded the Employment Equity Award of Merit for the second consecutive year for progress in the area of visible minority representation in its workforce; encouraged career development of visible minority employees; placed recruitment advertising in ethnocultural publications; consulted with ethnocultural and visible minority groups and persons seeking employment; and ensured managers are aware of the issues and concerns of these groups. The Department plans to seek applications from visible minority communities; and participate on an internal minority consultation group chaired by Treasury Board.

The Department incorporated multiculturalism and cross-cultural awareness in training programs; provided Customs Officers with culture-specific skills and plans to provide multiculturalism training to short-term Customs Officers and summer students; and raised awareness of Canada's multicultural reality through departmental communications activities, including the commemoration of March 21. The Department operates a special Customs counter at the Vancouver International Airport to provide service in non-official languages, and maintains arrangements at other airports to provide this service; uses the linguistic skills of employees to provide service to the public in languages other than English and French; and offers departmental publications in non-official languages.

The Department monitored the depiction of minority groups in communications materials and involves visible minority employees in this process; circulated the *Fair Communications Guidelines*; focus-tested most publications relating to the Goods and Services Tax with representatives from ethnocultural minority communities; monitored problems encountered by members of ethnocultural minority communities at Customs and Excise; and prepared articles in this area for distribution in the ethnic press.

## NATIONAL REVENUE (TAXATION)

Revenue Canada (Taxation) evaluated communications materials on the basis of fair ethnocultural representation; required bidders to observe the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act* in proposals for producing audio-visual materials; targeted ethnocultural communities in a public education campaign; placed advertisements in the ethnic print media; distributed media kits to ethnocultural media outlets and associations; and is developing a strategy for increasing contacts with ethnocultural media.

The Department consulted with ethnocultural minority communities to assist in explaining policy to members of their community; encouraged ethnocultural organizations and students to participate in and promote programs to assist taxpayers from diverse communities in filing their returns; and compiled a national inventory of employee linguistic skills to augment service to the public. The Department commemorated March 21; offered cross-cultural awareness and communications training; and developed "Managing a Diverse Workforce" training sessions in certain regions.

The International Taxation Office was established to provide a national enquiry service and to process tax returns for new Canadians, immigrants, non-residents and Canadians posted abroad. The Department participates on an interdepartmental committee established to examine the needs of the first three groups.

The Department established a National Advisory Committee for Visible Minorities; reviewed employment systems to identify and remove barriers; and implemented an exit questionnaire with plans to redesign it to allow for self-identification.

The Department plans to distribute information on Canada's multiculturalism policy; to continue cross-cultural awareness sessions for managers; to include "Managing a Diverse Workforce" in its middle management course and to produce a guide on managing diversity; to develop a communications strategy on workforce diversity; to include multiculturalism in the employee orientation program; and to develop a strategy to attract designated group members in its Post-Secondary Recruitment Campaign. Research is under way with entrepreneurs who conduct business in languages other than English and French, providing feedback on its Small Business Tax Seminar; and the Department plans to promote these seminars within the minority business communities.



## NATIONAL TRANSPORTATION AGENCY OF CANADA

The National Transportation Agency of Canada (NTA) reviewed programs to ensure their adherence to the *Canadian Multiculturalism Act*; published articles and promoted multicultural events in its employee newsletter; holds annual events to raise awareness of Canada's multicultural diversity and established a multicultural committee to plan these events. NTA distributed the *Canadian Multiculturalism Act* with a memorandum highlighting the significance of Section 3(2); encouraged visible and ethnocultural minorities to apply for employment; encouraged employees to self-identify and consulted with visible and ethnocultural minority employees in human resources planning.

NTA consulted with visible and ethnocultural minority groups at public hearings; incorporated the *Fair Communications Guidelines* in its publishing policy and style guidelines; provided services to the public in non-official languages; and plans to develop an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge.

## NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC) reflected the multicultural reality of Canada in communications materials; and commemorated March 21. NSERC plans to review personnel policies and practices; to make staff aware of their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*; and to encourage managers to be sensitive to staff leave requests for religious and cultural reasons.

## OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

The Office of the Superintendent of Financial Institutions ensured that new human resources management policies and procedures did not contain any artificial barriers; included multiculturalism in its annual review of human resources programs and policies; encouraged employees to self-identify; and commemorated March 21. The Office plans to provide management orientation on the *Canadian Multiculturalism Act*.

## PACIFIC PILOTAGE AUTHORITY

The Pacific Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and

objectives. The Authority encouraged employees to self-identify and consulted with visible and ethnocultural minority employees.

### **PETRO-CANADA INC.**

Petro-Canada reviewed its policies and programs to ensure their accordance with the multiculturalism policy; revised its Employment Equity policy to include all differences not covered under the four designated groups; provided flexible work hours to accommodate religious holidays; represented Canada's cultural diversity in advertising campaigns; provided cross-cultural training to managers; supported several ethnocultural minority community groups through corporate donations; and encouraged employees to self-identify. In addition, Calgary Headquarters continued recruitment initiatives with the Calgary Multicultural Centre.

### **PRAIRIE FARM REHABILITATION CORPORATION**

The Prairie Farm Rehabilitation Corporation has reported through the Department of Agriculture.

### **PRINCE RUPERT PORT CORPORATION**

Due to its small size, the Prince Rupert Port Corporation (PRPC) has not implemented specific multiculturalism initiatives. The PRPC distributed information materials and videos on multiculturalism to all employees and encouraged ethnocultural and visible minority employees to apply for employment.

### **ROYAL CANADIAN MINT**

The Royal Canadian Mint conducts ongoing reviews of its human resources policies and practices; considers the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act* in all new initiatives; ensured external placement agencies were aware of the Mint's multiculturalism objectives; solicited information on employee's cultural backgrounds through an Employee Identification Form; recirculated its harassment policy; and included accountability ratings for managers to achieve employment equity objectives in management appraisals. The Mint's Employee Orientation Program and Employee Handbook includes a section on multiculturalism.

The Mint used the linguistic skills and cultural understanding of employees in communicating more effectively with its clientele; produced multilingual materials; and monitored requests for guided tours in non-official languages. The Mint

represented Canada's multicultural reality in its advertising materials and coins; advocated understanding of multiculturalism through videos; and maintained a directory of cultural groups and consulted with these groups on artistic depictions.

The Mint plans to provide performance appraisal training for managers focusing on cultural sensitivities; to continue discussions with unionized employees on issues that impede opportunities for progress in improving equity considerations for internal promotions; and to track information on multicultural groups and their representation in the Mint's workforce.

### SAINT JOHN PORT CORPORATION

The Saint John Port Corporation recognized multiculturalism in policy development; supported multicultural activities in the community; reviewed human resources policies and practices to identify barriers; encouraged employees to self-identify; distributed information and posters on multiculturalism; and plans to distribute the newsletter *Together* to all employees.

### ST. JOHN'S PORT CORPORATION

The St. John's Port Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

### SCIENCE COUNCIL OF CANADA

The Science Council of Canada has stated its commitment to the *Canadian Multiculturalism Act*. The Council took steps to ensure publications reflected Canada's diversity; and works to ensure non-discriminatory employment practices.

### THE ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

The St. Lawrence Seaway Authority implemented a testing apparatus to ensure the absence of cultural bias for entry-level manual worker positions; established an inventory of employee linguistic skills and used the linguistic skills and cultural knowledge of its employees in the provision of service to the public. The Authority held briefing sessions on the *Canadian Multiculturalism Act*; commemorated March 21; advertised employment opportunities in the ethnic press; and supported the Worldfest Multicultural Festival in Cornwall, Ontario, where its head office is located.

The Authority plans to review its employment systems to improve neutrality and eliminate any systemic barriers; drafted strategies to sensitize employees to employment equity issues in preparation for a workforce survey; and plans to review, experiment and propose new technological aids to offer multilingual services.

## THE STANDARDS COUNCIL OF CANADA

The Standards Council of Canada initiated and plans to continue discussions on how to depict Canada's multicultural reality in communications materials; attended the Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase; joined the federal cross-cultural and race relations training network; encouraged employees to self-identify; and issued a statement to all employees on the Council's commitment to multiculturalism.

## TRANSPORT, DEPARTMENT OF

Transport Canada (TC) continued to review its employment systems and practices; encouraged employees to self-identify; consulted with Treasury Board's Visible Minority Committee; and identified multiculturalism as a strategic issue for its long-term human resources plan. The Coast Guard (Maritimes Region) actively recruits from the Nova Scotia Black community; and the Aviation Western Regional Office included ethnocultural minority groups on its mailing lists for recruitment purposes.

TC distributed the second Annual Report on the *Operation of the Canadian Multiculturalism Act*; provided cross-cultural awareness training; ensured all publications and audio-visual materials represented Canada's multicultural reality; included the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act* in a new Public Affairs manual; and included Multiculturalism and Citizenship Canada's poster *Together We're Better* in its employee newsletter. TC continued to use pictorial signage at airports and for placards and labels on packaging and transport units carrying dangerous goods; and published a proposed amendment to the Motor Vehicle Safety Regulations to expand the standardization of the identification of safety-related motorcycle controls and displays.

TC Marine (Maritimes Region) established a list of resource persons from ethnocultural minority groups and agencies for consultative purposes; liaised with both the Halifax and Dartmouth Multicultural Committees; developed a series of presentations on multiculturalism in conjunction with St. Mary's University; and plans to encourage staff to participate in local multicultural events.



TC plans to develop a multiculturalism policy; to circulate the *Fair Communications Guidelines*; to develop "Managing a Diverse Workforce" training; to research and implement training for the Airport Group; to display a poster representative of Canada's multicultural reality in all airports; and to target designated group members in an apprenticeship program that will provide the skills necessary to become an aircraft maintenance engineer.

## TRANSPORTATION SAFETY BOARD OF CANADA<sup>4</sup>

The Transportation Safety Board of Canada (TSB) reviewed new personnel policies and practices in light of the multiculturalism policy and plans to review all existing policies and practices in 1992/93. TSB commemorated March 21; offered a session on "Harassment in the Workplace"; accommodated public requests for non-official language interpretation services at hearings; encouraged employees to self-identify; offered cross-cultural training; and ensured its communications materials reflect Canada's multicultural reality.

TSB plans to develop a statement on multiculturalism; to canvass employees to determine their linguistic skills and develop an inventory of employees willing to provide interpretation services to visiting delegates; to enhance recruitment practices for designated groups; and to provide multiculturalism training to managers. TSB also plans to distribute the *Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians* to all staff; and to promote multiculturalism through its internal newsletter.

## VANCOUVER PORT CORPORATION

The Vancouver Port Corporation (VPC) is a Partner in Education with the Britannia School in Vancouver, sponsoring multicultural projects including English as a Second Language for older students. The Corporation welcomed groups of new Canadians participating in English as a Second Language programs. The VPC received the federal government's highest ranking for visible minority representation in its workforce for a second year; hired representatives of ethnocultural and visible minority communities to greet foreign guests during cruiseship season; and ensured communication materials depict Canada's cultural diversity. The VPC plans to develop an inventory of employee linguistic skills; to review employment policies and practices; to develop formal hiring strategies to encourage ethnocultural and visible minorities to apply; and to develop training programs for management on barriers to employment.

---

<sup>4</sup>Formerly reported under the name of the Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board.

## VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail Canada Inc. ensured that the ethnocultural diversity of its workforce was depicted in all communications materials, including folders used for passenger tickets; maintained a directory of the linguistic abilities of its employees, in both official and non-official languages; and participates in activities and meetings encouraging exchanges on the issue of the integration of members of visible minority groups in organizations.

VIA is developing a multiculturalism policy; is revising its *Management Guide for Personnel* to include multiculturalism; and is using the results of in-house surveys to formulate the development of policies, programs and activities sensitive to the multicultural nature of Canada.

## WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION, DEPARTMENT OF

The Department of Western Economic Diversification (WD) has stated its commitment to the multiculturalism policy and has initiated contact with the Multiculturalism Secretariat to explore ways to implement the policy. WD encourages members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment.

## GOVERNMENT OPERATIONS

### CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The Canadian Centre for Management Development (CCMD) has taken steps to review its programs to remove cultural biases from teaching approaches used; offered workshops on "Managing a Diverse Workforce" and continues to update the workshop to respond to management needs; offered Armchair sessions on issues dealing with multiculturalism; included multiculturalism issues in training offered to Assistant Deputy Ministers; and plans to introduce a session on Cultural and Equity issues in the Orientation course for the management category.

CCMD designed a series of case studies to assist in managing a multicultural environment and in approaching specific issues such as racial discrimination and is sponsoring a research project on workforce diversity. CCMD took steps to increase visible minority representation in its workforce; provides information and support to Public Service committees on visible minorities; ensures new staff are made aware of CCMD's mandate concerning cultural diversity; commemorated

March 21; ensured its communications materials were unbiased; circulated the *Canadian Multiculturalism Act* to managers; and plans to circulate the government's *Fair Communications Guidelines*. CCMD plans to survey staff to identify initiatives to respond to the *Canadian Multiculturalism Act* and to develop an action plan based on the survey.

## CANADIAN GENERAL STANDARDS BOARD

The Canadian General Standards Board has reported through Supply and Services Canada.

## DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED

Defence Construction Canada commemorated March 21; informed ethnocultural organizations of job vacancies; and encouraged employees to self-identify.

## FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS OFFICE

The Federal-Provincial Relations Office shares management services with the Privy Council Office (PCO) and its report is therefore included with that of the PCO.

## OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL

The Office of the Auditor General (OAG) raised awareness of Canada's multiculturalism policy through a presentation by the Multiculturalism Secretariat and by articulating the importance of multiculturalism in an article in its internal publication; maintained an inventory of employee linguistic skills; commemorated March 21; attended the Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase; and is a participant in the interdepartmental multiculturalism training network. The OAG plans to implement a multiculturalism policy; to expand activities to commemorate March 21; and to examine options for cross-cultural awareness training.

## OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER (ELECTIONS CANADA)

Elections Canada has indicated that, as an institution of Parliament, it does not consider itself subject to the *Canadian Multiculturalism Act*. It does, however,

support the principles of the legislation and undertakes a number of initiatives in keeping with the spirit and intent of the Act.

In 1990/91, Elections Canada continued to distribute its multilingual guide *Voting in Canada* through Canadian citizenship courts and in its information kits. The Office also commemorated March 21. Planning for the paid publicity element of the voter information program for the next federal general election was to start in 1991/92; this will include the hiring of specialist advertising agencies to handle advertising in both the Aboriginal and ethnic media.

## OFFICE OF THE COMPTROLLER GENERAL

The Office of the Comptroller General (OCG) reviewed correspondence, publications and visual materials to ensure they are sensitive to and reflect Canada's multicultural reality; commemorated December 10 and March 21; provided "Managing a Diverse Workforce" training; encouraged visible minorities to apply for employment and consulted with staff who have identified themselves as visible minorities. The OCG plans to conduct a self-identification survey; to implement an Exit Interview Program; and to develop an Action Plan on retention of designated group members in response to this program.

The OCG carried out two recruitment and development programs on a government-wide basis with the Public Service Commission: The Financial Officer Recruitment and Development Program and the Internal Audit Recruitment and Development Program. While open to all Canadians, the Office pays particular attention to employment equity policies.

## OFFICES OF THE INFORMATION AND PRIVACY COMMISSIONERS OF CANADA

The Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada commemorated March 21, and plan to seek opportunities to participate in seminars and conferences organized by ethnocultural minority and multicultural groups.

## OFFICIAL RESIDENCES COUNCIL

The Official Residences Council has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.



## PRIVY COUNCIL OFFICE

The Privy Council Office and the Federal-Provincial Relations Office commemorated March 21; held a session on Canada's multiculturalism policy and the responsibilities of federal institutions under this policy; permanently displays posters encouraging the elimination of racism; and attended the Federal Multiculturalism and Awareness Showcase. Both Offices reviewed staffing practices for systemic barriers; established career management committees to ensure equality of opportunity; developed education and career profiles for visible minority employees for career planning purposes; encouraged employees to self-identify; and conducted a survey to verify this information.

The Offices plan to establish a Consultative Committee on Employment Equity; to circulate the government's *Fair Communications Guidelines* to encourage management participation in multiculturalism awareness workshops; and to develop a multiculturalism policy.

## PUBLIC SERVICE COMMISSION

The Public Service Commission (PSC) developed a Diversity Training Strategy to provide Public Service managers and employees with the skills to manage and work in a diverse workforce. The analysis phase was implemented, with a review of existing diversity training programs and an assessment and analysis of the needs of public servants. The PSC also delivered awareness sessions on valuing and managing diversity; and used *Managing Diversity: A Strategy for the '90's* as the theme of its Employment Equity Conference.

The PSC encouraged members of visible minority groups to identify themselves as such in an inventory of potential management candidates; responded to requests from departments for advice and guidance on issues concerning members of visible minority groups; participated in ethnocultural and visible minority community events; continued its Visible Minority Employment Program, providing resources to departments by recruiting members of visible minority groups from outside the public service; ensured communications materials represented Canada's cultural diversity; and met with Treasury Board's Advisory Committee on the employment of visible minorities in the public service to discuss issues related to the PSC's development and implementation of policies and programs.

From a departmental perspective, the PSC encouraged new employees to self-identify; commemorated March 21; included a workshop on "Managing a Diverse Workforce" at its Manager's Conference; reflected its commitment to multiculturalism and employment equity in its mission statement and corporate objectives; included articles on multiculturalism in its departmental publication;

participated in cross-cultural awareness training; and encouraged visible minority employees to discuss needs and career aspirations with supervisors.

## **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**

The Public Service Staff Relations Board maintained its support of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Board plans to continue reviewing its organizational objectives and principles in order to include multiculturalism in its human resources management policies.

## **PUBLIC WORKS, DEPARTMENT OF**

Public Works Canada (PWC) commemorated March 21; ensured publications and videos reflected Canada's multicultural reality; reviewed activities to ensure their compliance to the *Canadian Multiculturalism Act*; offered cross-cultural awareness training to regional employees; and encouraged employees to self-identify. Regional accommodations staff provide tenants with information on their new accommodations and the surrounding area. These briefings often include introductions to ethnocultural minority neighbourhoods. The Department plans to implement activities supporting multiculturalism identified in its Departmental plans.

## **STATISTICS CANADA**

Statistics Canada encouraged members of visible minority groups to apply for employment and has taken steps to ensure their promotion and retention within the Department; commemorated March 21; included the multiculturalism policy in orientation sessions; and promoted understanding of the multiculturalism policy and the reality of Canadian cultural diversity through publications, statistical information and analyses, interactive computer displays, lectures and news releases. The Department provides flexible leave options and hours of work to respect the spiritual and cultural needs of employees as well as meditation rooms and private washrooms for prayers and ablutions. Statistics Canada included articles on multiculturalism in its newsletter; reviewed all publications for depiction of Canada's multicultural reality; and provides survey forms and brochures in non-official languages.

Preparations for the 1991 Census included extensive consultations with ethnocultural and visible minority communities; advertisements and news conferences for the ethnic media; briefings to many ethnocultural communities; representative depiction on all communications materials; telephone assistance

services and key brochures in 30 non-official languages; and materials directed toward new Canadians.

The Employment Equity Committee plans to review promotional processes to middle-level positions to ensure that all designated group employees are made aware of opportunities and to ensure the selection process is inclusive; an inventory of senior managers willing to act as mentors for visible minority employees will be developed; and an exit interview program will be established. The Department plans to remove any barriers to career development by amending requirements for participation in developmental assignments; through a survey asking staff to assess their supervisors; and by promoting flexible attitudes to work patterns. Statistics Canada plans to take a more systematic approach to technical training and is developing awareness programs on managing diversity.

The Department plans to continue to collect, publish and analyze information on immigration, ethnocultural origin and language use; to produce a commemorative edition of the *1992 Canada Year Book*, which will include information on Canada's cultural diversity; and to address this diversity in a publication on trends in Canadian society.

## SUPPLY AND SERVICES, DEPARTMENT OF

Supply and Services Canada (SSC) raised awareness of Canada's multicultural reality by commemorating March 21 and screening videos on multiculturalism. SSC attended the Federal Multiculturalism Awareness Showcase; encouraged employees to self-identify; consulted with visible minority employees; and ensured communications materials depicted Canada's diversity. SSC plans to include modules on "Managing a Diverse Workforce" in management and supervisory orientation programs; to develop a consultative process with ethnocultural and visible minority groups; to develop a comprehensive Employment Equity Strategy and a long-term action plan on the implementation of multiculturalism.

## TREASURY BOARD SECRETARIAT

The Treasury Board, in its capacity as a central agency, develops, monitors and assists in the implementation of the Employment Equity Policy throughout the Public Service. Phase II of the Employment Equity Program began with the creation of a new advisory committee structure and a revised approach to target setting, placing emphasis on the career development and progression of designated group members.

The Treasury Board Secretariat (TBS) monitored the performance of departments and agencies with respect to the Employment Equity Program and presented awards to departments showing significant progress; maintained informal contacts with ethnocultural organizations and a data bank including information on visible minorities; monitored progress toward increasing representation and improving distribution of designated groups; and conducted ongoing studies and released quarterly reports on the employment and progress of visible minorities in the Public Service. TBS is a member of the Interdepartmental Employment Equity Data Working Group and the Interdepartmental Committee on Employment Equity.

TBS is reviewing the definition of visible minorities in the context of the Employment Equity Program. TBS plans to work with the PSC to focus on achieving equity for visible minorities at feeder levels to the Management Category and advancement to management ranks from Scientific and Professional positions. The implementation of *The Report of the Task Force on Barriers to Women in the Public Service*, submitted to the President, will have positive implications for visible minority women.

TBS participated in focus-testing cross-cultural awareness workshops developed by departments and encourages this development; attended the Federal Multiculturalism Awareness Showcase; and provided input to the PSC on the objectives of Employment Equity to be included in management training. The Administrative Policy Branch of the Secretariat produced the guidelines to the Fair Communications Practices section of the Government Communication Policy.

From a departmental perspective, the Secretariat commemorated March 21 and December 10; ensured communications materials reflect Canada's multicultural reality; maintained and used an inventory it developed for the referral of designated group candidates for competitions; established a Career Resource Centre to provide information on career opportunities and assignments within the Public Service; and provides career counselling to visible minority employees. TBS is implementing a Career Management Survey to analyze appraisal and career development processes and to ensure training and development opportunities for designated group members. TBS plans to provide "Managing a Diverse Workforce" training for executives; to implement an Exit Interview Program and to develop an Action Plan in response to data collected from this program; to implement a Mentoring Program; and to create an internal management and designated group members' committee.



## HEALTH AND SOCIAL POLICY

### BUREAU OF PENSIONS ADVOCATES

The Bureau of Pensions Advocates reports through Veterans Affairs Canada.

### CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) encouraged members of visible minority communities to apply for employment and plans a comprehensive recruitment strategy. CMHC developed and distributed a video and brochure on Employment Equity; developed an exit questionnaire to develop a retention strategy; developed a questionnaire on the effectiveness of its Employment Equity Program and administered it to designated group members; and is developing data banks of qualified designated group members. CMHC participated in community events promoting the elimination of racial discrimination; commemorated March 21; held cross-cultural awareness seminars; and representatives spoke at local multicultural events.

The Advisory Committee – Visible Minorities reviewed and gave input to all new Human Resources policies; contributed to the development of cross-cultural awareness sessions for CMHC staff; and provided advice on issues affecting visible minority employees. The Committee plans to communicate with and increase the involvement of visible minority employees in Employment Equity activities.

CMHC's social and cooperative housing projects operating agreements contain clauses prohibiting discrimination; assessed the housing situation of special-needs groups, including recent immigrants; reviewed the implications of National Health and Welfare's *Charting Canada's Future: Review of Demography* to determine implications for housing; and included representatives of ethnocultural groups on the Planning Committees for 12 conferences on housing for elderly Canadians. "Project Haven" continued to identify immigrant women as a priority for emergency shelter.

CMHC ensured Canada's cultural diversity was depicted in publications and communications materials; organized activities to increase awareness of multiculturalism; continues to provide service in non-official languages at the Vancouver Branch; and is developing a communications policy reflecting multiculturalism.

Managers at CMHC will be required to develop employment equity plans for 1992. CMHC is also supporting a study to determine the housing needs, general

well-being of and support services for immigrants and refugees in Calgary; is proposing a study on racial discrimination in housing with the aim of developing solutions; and continues to undertake, with provincial governments, housing projects with and for ethnocultural minority communities.

## CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) created the position of a Liaison Advisor whose work will make the Council more accessible to all women and encourage communication between communities, advocacy groups and federal institutions.

The Council took steps to make its staff more representative of Canada's demographic reality; staff vacancies were advertised in the ethnic media; and Council plans to review member lists for inclusiveness. The CACSW began consultations with ethnocultural and visible minority groups; included representatives from ethnocultural and visible minority communities on planning committees; promoted awareness of multiculturalism through the President's speeches on the topic; is discussing access to minority communities; and continues to work on research projects addressing the concerns of ethnocultural minority women.

The CACSW included the perspectives of minority women in the terms of reference of its projects; ensured communications materials depicted Canada's multicultural reality; and held information exchange sessions with representatives of minority communities. The Council plans to make staff aware of federal responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*; to increase outreach with women's groups from minority communities; and to promote networking between Council members and these communities.

## CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety commemorated March 21; conducted a survey to develop an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge; and reviews all communications materials and publications to ensure they are representative of Canada's multicultural diversity. The Centre plans to develop a statement of purpose on multiculturalism; to promote awareness of the responsibilities of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*; and to distribute the government's *Fair Communications Guidelines*.

## CANADIAN PENSION COMMISSION

The Canadian Pension Commission reports through Veterans Affairs Canada.

## EMERGENCY PREPAREDNESS CANADA

Emergency Preparedness Canada (EPC) is developing a statement on multiculturalism and plans to distribute it to all staff; revised the employee review and appraisal policy to meet the requirements of the multiculturalism policy; is reviewing the human resources planning process; and encourages ethnocultural and visible minorities to apply for employment and to self-identify. EPC distributed information on multiculturalism to all staff; invited the Multiculturalism Secretariat to give presentations to management; commemorated March 21; ensured communications materials were representative of Canada's cultural diversity and involved the ethnic press in this process.

Ethnocultural and visible minorities concerns are represented in the consultative process and EPC courses and briefings have been developed and conducted with these groups. Program funding was used to support multiculturalism training and translations of articles into non-official languages. EPC plans to further develop consultations and to identify the training needs of staff.

## EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Employment and Immigration Canada (EIC) tabled its Immigration Plan 1991-95, which was the product of comprehensive cross-Canada consultations. Special efforts were made to include ethnocultural and visible minority organizations in the consultation process. The immigrant integration strategy, which accompanied the Immigration Plan, responds to the settlement and integration needs of newcomers, and was developed on the basis of recommendations of an Interdepartmental Working Group in Immigrant Integration formed to examine federal programs in this area. The Group will continue as a consultative body, raising awareness of immigrant issues in federal institutions.

Immigrant orientation material to help newcomers learn about Canada and its core values was developed to help immigrants understand what they can expect from Canada and what Canada expects from them. Steps were taken to ensure the material was culturally sensitive, provided information on policies and legislation respecting ethnicity and multiculturalism. The material includes a feedback mechanism. The Immigration National Training Centre provided cross-cultural awareness training to all new staff and improved interpreters' skills through a certification program.

EIC consulted with national visible minority organizations to encourage input and communications, and to make recommendations on eliminating barriers to participation; circulated a draft report on *EIC and the Employment of Members of Visible Minority Groups*; developed awareness and race relations training for front-line staff working with designated group members; commemorated March 21; worked toward enhancing services and access for visible minority groups; and is developing directories of national visible minority organizations and designated group member placement agencies.

EIC established a Chairman's Advisory Committee on Visible Minorities; conducted a census encouraging employees to self-identify; produced nine brochures in non-official languages and plans to monitor requirements for more; produced publicity items for the Language at Work program for immigrant women in non-official languages; distributed information to over 200 ethnic media through the *Canadian Scene*; produced *Employment Equity: Creating a Diverse Workforce*; presented merit awards to Canadian companies making efforts to create a representative workforce; and plans to recognize EIC managers working toward the same goal; and plans a workshop on *Valuing Our Diversity* for all staff.

## IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD

The Immigration and Refugee Board (IRB) makes use of the PSC's data base on employment equity groups to identify potential candidates for employment; encourages employees to self-identify; ensures that the Board is reflective of Canada's ethnocultural diversity; and depicts Canada's cultural diversity in its publications, which are produced in English, French and Spanish.

The IRB developed an Interpreter Accreditation Program; provides refugee claimants with a copy of the *Bible*, the *Koran* and the *Torah* to take their oath; monitors the ethnic media for coverage of refugee issues; consults with ethnocultural and visible minority organizations and includes them on their mailing lists.

## INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT, DEPARTMENT OF

The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) encouraged members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify; completed a study to identify barriers to employment and advancement for designated group members and recommend ways to eliminate barriers; and continued to provide cross-cultural awareness training for staff.



DIAND was part of the Canadian delegation appearing before the United Nations Human Rights Committee and the Committee on the Elimination of Racial Discrimination; encouraged staff participation in December 10 and March 21 activities; ensured communications materials depicted Canada's multicultural reality; and maintains a capacity in languages other than English and French.

## LABOUR, DEPARTMENT OF

Labour Canada raised awareness of issues concerning immigrant and visible minority women through a management seminar with the President of the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women (NOIVMW); by providing funding to that group; and by screening the NFB film *No Time to Stop: Stories of Immigrant and Visible Minority Women*. Labour Canada participated in March 21 activities; included the ethnic media on its distribution list for speeches and news releases; encouraged employees to self-identify; offers cross-cultural and race relations awareness training; and is planning initiatives to increase the representation of designated group members within the Department.

## MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Medical Research Council of Canada has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## MERCHANT SEAMAN COMPENSATION BOARD

The Merchant Seaman Compensation Board has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## NATIONAL HEALTH AND WELFARE, DEPARTMENT OF

Health and Welfare Canada (HWC) held a National Workshop on Research Priorities in Multiculturalism and Mental Health and helped to fund the development of multilingual educational material on women's rights and roles in Canada. This was in response to two recommendations from *After the Door has been Opened*, a report of the Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees.

HWC is including multiculturalism issues and groups in the development of a national strategy for "Enhancing the Preventative Practices of Canadian Health Professionals"; provided funding to the Canadian Council on Multicultural Health; supported workshops in health promotion for cultural communities and mental health promotion for visible minority women; included cross-cultural awareness in guidelines prepared on *Services to Elderly Patients with Mental Health Problems*; and funded research projects on the settlement of Vietnamese refugees in Canada and on the mental health of Southeast Asian refugees settling in Canada.

The Seniors Secretariat distributed the *Report of the National Workshop on Ethnicity and Aging*. The *Executive Summary* of this report and the *Seniors Guide to Federal Programs and Services* were translated into non-official languages. The Guide was advertised in the ethnic media. The Secretariat provided liaison and support to the Multiculturalism, Seniors and Aging Coordinating Committee; continued consultations with ethnocultural minority seniors groups; and hosted discussions, workshops and showcases related to ethnocultural minority seniors issues.

The Department addressed the importance of considering ethnocultural variables in medical research and ethnocultural and linguistic backgrounds in the delivery of health care services; developed AIDS resources in non-official languages; is working with the National Organization of Visible Minority Women (NOIVMW) on issues of wife assault; and is producing monographs of the needs of immigrant and refugee women who are battered.

HWC developed terms of reference for a committee consisting of visible minority employees to act as a consultative body to personnel and management; depicted Canada's cultural diversity in its communications materials; conducted research on implemented managing diversity training; and complies with the Employment Equity Program.

HWC plans to fund the development of models of culturally appropriate social services; to target under-represented minority groups in its Canadian Heart Health Initiative; and the Children's Bureau plans to consult with Multiculturalism and Citizenship Canada in the development of federal plans to implement Canadian commitments in this area.

## OFFICE OF THE COORDINATOR, STATUS OF WOMEN CANADA

Status of Women Canada (SWC) has stated its commitment to identify, assess and contribute to existing federal policies, programs and legislation that affect immigrant and visible minority women.

To this end, SWC consults with NOIVMW and other multicultural women's groups; is coordinating the preparation and distribution of discussion guides on the rights and roles of immigrant women in Canada, in response to a recommendation by the Task Force on the Mental Health of Immigrants and Refugees; is a member of EIC's Interdepartmental Committee on Immigrant Integration; and participated in consultations with EIC in preparing immigrant settlement materials.

SWC focuses on the multicultural nature of Canadian women as a member of the Federal Women's Film Program at the NFB's Studio D; includes multicultural groups on mailing lists; and raises issues of particular concern to immigrant and visible minority women through ministerial speeches.

### **PATENTED MEDICINE PRICES REVIEW BOARD**

The Patented Medicine Prices Review Board is a small quasi-judicial agency responsible for ensuring that prices charged by patentees for patented medicines sold in Canada are not excessive. The Board circulated *The Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians* and the *1989/90 Annual Report on the implementation of the Canadian Multiculturalism Act*; displayed the multiculturalism policy; and considers Canada's multicultural reality when staffing positions.

### **SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA**

The Social Sciences and Humanities Research Council provided financial support to several projects dealing with multiculturalism. The Council also launched a joint research initiative on Canada's multicultural society in conjunction with Multiculturalism and Citizenship Canada. The initiative involves a state-of-the-art review to assess the strengths and weaknesses of current research and resources dealing with the challenge of nation building in Canada's multicultural society and to determine where research needs and opportunities exist.

### **VETERANS AFFAIRS, DEPARTMENT OF**

Veterans Affairs Canada continually reviews policies and programs to ensure that the intent and spirit of the *Canadian Multiculturalism Act* are respected; ensured employees were aware of the Act and federal responsibilities under it; ensured communications and training materials represent Canada's multicultural reality; commemorated March 21; displayed posters promoting multiculturalism; provided cross-cultural training for managers; monitors the composition of its workforce;

and is undertaking special recruitment initiatives to increase the representation of visible minority groups.

## **VETERANS APPEAL BOARD CANADA**

The Veterans Appeal Board (VAB) monitors all competition posters to ensure no barriers exist; commemorated March 21; screened videos on multiculturalism and racism; displayed posters promoting multiculturalism; provided cross-cultural awareness training; and has stated its commitment to increasing visible minority representation at the Board. The *Canadian Multiculturalism Act* is displayed prominently. The VAB plans to continue to increase awareness of the multiculturalism policy and to include multiculturalism in a new Mission Statement and Philosophy of Management.

## ***INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY***

## **CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION**

The Canadian Commercial Corporation displayed materials promoting the multiculturalism policy; included the *Canadian Multiculturalism Act* in its Policy and Procedures Manual; encouraged employees to self-identify; and used employee linguistic skills for international business communications.

## **CANADIAN INSTITUTE FOR INTERNATIONAL PEACE AND SECURITY**

Due to its small size, the Canadian Institute for International Peace and Security does not have a formal program in direct support of multiculturalism. Nominations to the Board of Directors are solicited from ethnocultural organizations. The Institute also supports and consults with multicultural organizations on projects related to the Institute's work.

## **CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY**

The Canadian International Development Agency (CIDA) promoted the employment of visible minorities within the Agency; developed and distributed the guide book *Staffing strategies to promote Employment Equity: Managers' Guide*;



encouraged employees to self-identify; commemorated March 21; and maintained an inventory of staff linguistic and cultural skills. CIDA's Voluntary Minority Advisory Committee continued discussions; promoted cross-cultural understanding in the workplace; and increased awareness of racism. A presentation to the President's Committee was made by the Personnel and Administration Branch to promote discussion and resolution of issues of concern. CIDA provided cross-cultural awareness training and awareness sessions for managers on the origin and rationale for employment equity in the Public Service and explored the significance of employment equity and multiculturalism for CIDA managers.

The Agency plans to evaluate previous training to determine needs; to develop an Employment Equity Policy and Action Plan with an accountability and monitoring framework; and to develop a policy on multiculturalism. CIDA also plans to initiate special recruitment efforts by developing and maintaining contacts with visible minority organizations; and to develop a strategy for the marketing of qualified designated group members within CIDA.

## CANADIAN INTERNATIONAL GRAINS INSTITUTE

The Canadian International Grains Institute has not implemented specific multicultural initiatives, but has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

## CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

The Canadian International Trade Tribunal reviewed human resources processes to ensure the absence of cultural biases and unnecessary requirements; accommodated employee religious commitments; and is obtaining a variety of sacred documents to allow all witnesses to swear their intentions at hearings. The Chairman wrote to all staff regarding the spirit and intent of the *Canadian Multiculturalism Act*.

## EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) increased its efforts to recruit members of designated groups and has stated its commitment to bringing employment equity into force. EDC depicted Canada's multicultural reality in internal and external publications; consulted with visible minority employees and encouraged employees to self-identify; monitored the progress of visible minority staff; began a review of training practices to ensure they are not discriminatory; and provides one flexible holiday per year to accommodate religious obligations.

EDC plans a continual review of employment systems to ensure they are free from bias; plans a recruitment brochure highlighting EDC's commitment to employment equity and multiculturalism; is rewriting the employee handbook to contain a section on employment equity and multiculturalism; and plans an article in the employee newsletter describing EDC's commitment to multiculturalism.

## EXTERNAL AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE, DEPARTMENT OF

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) consulted with ethnocultural communities in policy development, in the preparation of ministerial trips abroad and on special issues. EAITC considered Canada's multicultural reality in contributions to immigration and refugee policy; included elements reflecting Canada's cultural diversity on itineraries for foreign visitors; participated in trade events sponsored by ethnocultural business associations; and made efforts to obtain information of special interest for ethnocultural communities, including information on human rights, political crises and natural disasters.

The Department provided cross-cultural awareness and employment equity training; and plans to offer "Managing a Diverse Workforce" training and to develop in-house cross-cultural awareness training. EAITC distributed official announcements, which are translated into 13 non-official languages, to the ethnic media and ethnocultural organizations; supported professional ethnocultural minority artists and productions reflecting the multicultural nature of Canada, and teaching and research on Canada's cultural diversity.

EAITC encouraged employees to self-identify; monitored the participation of designated group employees; encouraged the employment of visible minorities; advertised the annual Foreign Service exams in the ethnic media; and eliminated language requirements for designated group members otherwise qualified for positions. EAITC continued to make use of the linguistic and ethnocultural skills of staff; depicted Canadian cultural diversity in publications; and included a section on multiculturalism in *Canada: An Overview* and in their *Facts Canada* packet.

## INTERNATIONAL BOUNDARY COMMISSION (CANADIAN SECTION)

The International Boundary Commission has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the policy.

## INTERNATIONAL CENTRE FOR OCEAN DEVELOPMENT

The International Centre for Ocean Development has not yet implemented specific multicultural initiatives but has stated its intent to do so.

## INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

Due to changes in the strategic direction and subsequent staff reductions at the International Development Research Centre (IRDC), few new activities specific to multiculturalism have been undertaken. Some activities have continued, however, and more are planned for 1991/92. IRDC continued to develop and implement a linguistic and ethnocultural skills bank; provided publications in English, French and Spanish; and consulted with employment agencies representing visible minority groups.

IRDC plans to develop a statement on multiculturalism; to provide cross-cultural awareness sessions for line managers; and to provide staffing guidelines addressing the *Employment Equity* and the *Canadian Multiculturalism Acts*.

## NATIONAL DEFENCE, DEPARTMENT OF

The Department of National Defence (DND) reviewed policies and programs to ensure consistency in the application of the multiculturalism policy; encouraged employees to self-identify; maintained an inventory of employee linguistic skills; provided cross-cultural awareness training; and conducted meetings in Halifax to foster an open forum for discussion of Black employment issues in Nova Scotia. The Department researched the effectiveness of the Canadian Forces' advertising on Canadian visible minorities. It plans to implement recommendations from this study through a pilot project for the Reserves in Montreal in 1992, and for the Regular Force when recruiting objectives return to more normal levels.

DND circulated the *Fair Communications Guidelines*; reviewed communications materials to ensure fair representation of Canada's multicultural society; included an article on multiculturalism in the employee newsletter; commemorated March 21; provided multicultural content in film selections, poster displays and publications; and displayed brochures in various languages during International Women's Week.

The Department plans to issue instructions to all employees describing the multiculturalism policy and its application; to deliver cross-cultural and race relations awareness sessions for civilian employees; to conduct a survey to

determine the attitudes and intentions of ethnocultural minority groups toward the Canadian Forces; and to develop an action plan dealing with visible minority employment issues.

## PETRO-CANADA INTERNATIONAL ASSISTANCE CORPORATION

Petro-Canada International Assistance Corporation is a wholly owned subsidiary of Petro-Canada Inc., and is guided by Petro-Canada's policies in the area of multiculturalism.

## JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

### CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) promoted understanding of multiculturalism through media interviews on Canada's cultural diversity and by producing op-eds and articles, targeting its efforts at both national and local ethnic media, many of which use non-official languages. Several articles written specifically for the ethnic media discussed the role of the CHRC and the *Employment Equity Act*. Senior management at the CHRC consulted with ethnocultural communities, multicultural organizations and the ethnic press. Consultations, focusing on both current issues and longer-range planning, were reinforced by regional and headquarters staff.

Publications and video productions at the CHRC depict Canada's multicultural reality and production of multilingual publications such as a guide to the *Canadian Human Rights Act*, produced in 18 languages, will continue. The CHRC offered "Managing a Diverse Workforce" training to all employees; and encouraged members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify.

### CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

Employees and managers of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) have participated in cross-cultural and race relations awareness and training; monitored new policies and programs in light of the *Canadian Multiculturalism Act*; adjusted human resources service policies and programs; and commemorated March 21.



CSIS plans to review its policies to ensure accordance with the *Canadian Multiculturalism Act*; to review psychometric testing used for candidate screening to ensure recruitment barriers do not exist; to develop a communications strategy to encourage self-identification and to interview those employees to increase awareness of their needs; and to implement an exit interview program.

The Service plans to promote multiculturalism by updating its communication strategy on multiculturalism; by providing training for individuals responsible for promotion; by designing a pamphlet on multiculturalism; by providing harassment policies and procedures to all employees; and by hosting awareness sessions on racial discrimination.

CSIS plans to consult with ethnocultural organizations; to maintain contact with a national network of ethnocultural communities; to encourage Aboriginal and ethnocultural communities to discuss the Service's mandate and recruitment programs; to maintain active recruitment of multilingual translators; and to design a questionnaire to track employee linguistic skills.

## **CORRECTIONAL SERVICE CANADA**

Correctional Service Canada (CSC) developed a Personnel Management Framework that includes recruitment, training and developmental opportunities, and quality of work programs to provide competent and motivated staff who are representative of the culturally diverse population of Canada. CSC revised its Anti-Discrimination and Harassment Policy and distributed it to all employees; provided training and sensitization workshops to eliminate harassment and discrimination; produced an anti-discrimination poster; commemorated March 21; consulted with religious groups to ensure proper support for offenders with special religious needs; and designed a training program for 1991/92 on cross-cultural awareness.

CSC revised its orientation program, to be piloted in 1991, for new correctional officers and non-correctional staff to prepare them to function with a culturally diverse workforce and offender population; plans to survey all Service employees regarding self-identification for Employment Equity issues; and initiated an Internal Audit of Special Needs Offenders to review and assess specialized programming related to minority groups and Native offenders. This Audit will provide the base for a Study Group which will be mandated to develop a corporate Multiculturalism Policy for CSC.

Regional activities included the formation of a committee of employees from culturally diverse backgrounds to discuss issues and develop action plans and the initiation of a self-identification survey.

## JUSTICE, DEPARTMENT OF

The Department of Justice expanded its recruitment efforts to include visits by management to the Indigenous, Black and Micmac Program at Dalhousie University; participated in March 21 activities and encouraged regional directors to do the same; reviewed departmental workforce composition and employment systems to identify areas of concern; published a new Employment Equity brochure; included articles on multiculturalism in employee newsletters; ensured communications materials reflect Canada's multicultural reality; conducted a survey to determine the representation of under-represented groups in its workforce; and is developing an internal inventory of designated group members to be used when filling vacancies.

The Department consults with ethnocultural organizations; includes member organizations of the Canadian Ethnocultural Council (CEC) and other multicultural groups on its mailing lists; discussed issues related to multiculturalism and justice with Ottawa City Hall; sponsored a roundtable conference on multiculturalism and the law; and provided support to outside projects dealing with multiculturalism and the legal system. Information from these projects will help to formulate policies and programs. The Department is developing policy research on problems faced by ethnocultural minorities related to the law and the justice system.

Stemming from an internal Task Force on Multiculturalism, a survey questionnaire is being designed for distribution to all law faculties in Canada to determine the proportion of law students who are designated group members. This will allow for more realistic staffing objectives and recruitment efforts. The Department plans to revise its recruitment kits stating its commitment to designated group members; to revise self-identification procedures; to review interview and selection processes and to develop an interview guide to ensure selection is fair and equitable. The Department also plans to develop a statement of purpose on multiculturalism; to provide cross-cultural training sessions; to publish articles on the *Canadian Multiculturalism Act*; and to increase liaison with ethnocultural communities.

## LAW REFORM COMMISSION

The Law Reform Commission (LRC) continued four research projects in 1990/91; one of these, the "Criminal Procedure Project", examines the application of criminal law to Aboriginal people and members of cultural or religious minorities and the access these people have to the criminal justice system. The LRC undertook consultations with representatives of Aboriginal groups and cultural and religious minority groups as part of the Department of Justice's review relating to these groups; consulted with multicultural groups as part of a study of immigration and refugee status mechanisms; included ethnocultural minority newspaper

publishers on its publications mailing list as a result of a campaign to raise awareness; and plans to undertake a campaign to increase the interest of ethnocultural minority groups in its publications.

## NATIONAL PAROLE BOARD

The National Parole Board (NPB) developed a statement of purpose on multiculturalism; held an orientation training session for Board members examining multiculturalism as an element in parole decision making; provided cross-cultural awareness and "Managing a Diverse Workforce" training; emphasized cultural diversity as a key characteristic of Canadian society in its three-year strategic plan; held briefings on the *Canadian Multiculturalism Act*; featured articles in the Board's weekly newsletters; and participated in special events such as March 21.

The Board consults with visible minority employees; encouraged members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify; established and maintains an inventory of the linguistic and ethnocultural knowledge of Board members and staff; and ensured communications materials adhered to the government's *Fair Communications Guidelines*.

The Board distributed a poster and bulletin on the major religions and their holidays; hosted an information session with the Ottawa Police on minority-related issues; provides non-official language interpretation at hearings; and, with the assistance of Multiculturalism and Citizenship Canada, has published a brochure explaining its policy on interpreters at hearings, which has been translated into five languages other than French and English.

The NPB plans to continue cross-cultural awareness and training sessions and multiculturalism workshops; to consult with ethnocultural communities; and to visit institutions to provide information to specific ethnocultural minority offenders. The Board is now reviewing its Pre-Release Decision Policies, in collaboration with Multiculturalism and Citizenship Canada, in order to assess their real and potential impact on ethnocultural minority offenders and to ensure such policies reflect the diversity of Canadian society. The Board plans to continue to work with the Multiculturalism Secretariat to develop proposals to meet the objectives of its statement of purpose on multiculturalism.

## OFFICE OF THE COMMISSIONER FOR FEDERAL JUDICIAL AFFAIRS

The Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs has stated its support of the *Canadian Multiculturalism Act* and has taken specific efforts to

accommodate the religious and cultural obligations of staff. Senior management has reviewed the 2nd Annual Report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* and circulated it to all employees.

## OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR

The Office of the Correctional Investigator is a small federal agency and has reported through the Solicitor General of Canada.

## ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

The Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) reasserted his commitment to the promotion of multiculturalism within the Force and highlighted the importance of the increasing cultural diversity of society in his 1991 Directional Statement. In addition to allowing Sikh members to wear turbans, the RCMP implemented a policy allowing Native Indian members to wear braids. The Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities continued to meet bi-annually. The RCMP also formed Community Consultative Groups in each Division across Canada. These community-based policing initiatives enhanced interaction; provided the public with an avenue for input; and ensured that minority and Aboriginal concerns were addressed.

The RCMP continued to consult with ethnocultural minority groups; to review existing cultural awareness training; increased awareness through in-house publications; reviewed its communications materials to ensure that they are reflective of Canada's diverse population; continued the use of its Self-Identification Questionnaire, examining the special programs for the mobility of designated groups; and has set goals for designated group recruitment inclusive of visible minorities.

The RCMP continued to involve young people through programs such as the Summer Student Program, the RCMP Scout-Ventures Program and through the National Recruiting Team that travels across the country.

## ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

The Royal Canadian Mounted Police External Review Committee circulated information on multiculturalism, racial discrimination and the *Canadian Multiculturalism Act* to employees and took steps to ensure communication



materials are not discriminatory. The Committee remains committed to the spirit and objectives of Canada's multiculturalism policy.

## SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE

The Security Intelligence Review Committee has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the policy and objectives.

## SOLICITOR GENERAL, DEPARTMENT OF

Solicitor General Canada includes the following organizations: Canadian Security Intelligence Service; Correctional Service Canada; the National Parole Board; the Royal Canadian Mounted Police; the RCMP Public Complaints Commission; and the RCMP External Review Committee. Individual information on the activities of each is listed alphabetically in this section of the report. The following information is specific to the Solicitor General Secretariat.

The Solicitor General Secretariat established race relations as a policing priority; coordinated federal and provincial efforts in establishing the Canadian Police Race Relations Centre; is supporting the Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC) in an Assaultive Husbands Program that is culturally sensitive; and is assisting Employment and Immigration Canada by providing information for its source book for orientation, language and settlement workers.

During National Crime Prevention Week, the Secretariat ensured that ethnocultural traditions, viewpoints and concerns were represented and continues to ensure that all communications material reflects Canada's multicultural reality. The Secretariat plans to continue discussions with organizations representing visible minority community concerns; will continue to support MOSAIC; and plans to work with voluntary sector agencies to develop culturally and linguistically appropriate information packages for female offenders of visible minority communities.

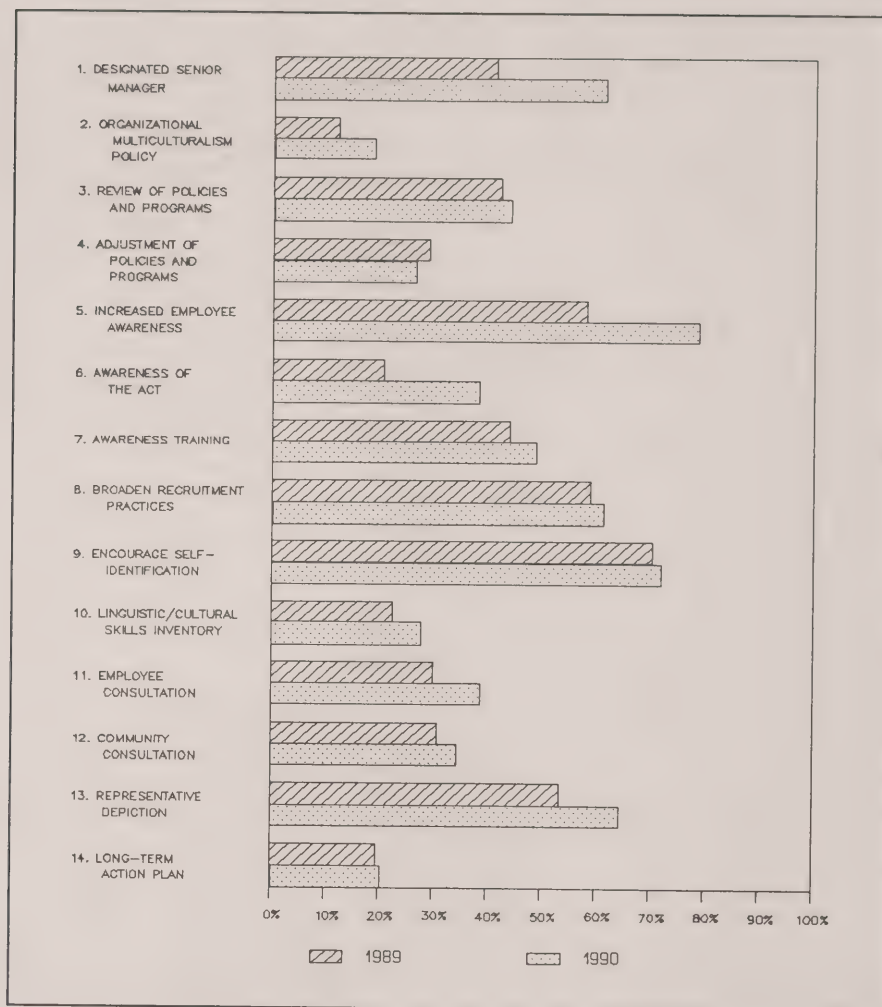
The Atlantic Regional Office participated and sponsored workshops and conferences, including "Breaking the Barriers – Multicultural Youth and Police". The Quebec Regional Office (QRO) is represented on a committee consisting of representatives of police forces, minority ethnic communities and other public institutions. In 1990/91, this committee surveyed cross-cultural relations and municipal services in order to gauge the level of awareness of access programs and the extent to which these organizations received training in cultural awareness. The Quebec Regional Office administers an internal service for gathering

information on multiculturalism-related issues, acquired through reading or by attendance at symposia and congresses.

The Ontario Regional Office participated in an organizational review of the Council on Race Relations and Policing; in the development of a drug awareness program in high-risk communities in Metropolitan Toronto; and in building police-community partnerships with culturally and linguistically diverse populations in Metropolitan Toronto. They also co-funded a "Discovery Focus Workshop" to determine multicultural information needs; and funded an overview of multicultural policing activities.

The Prairie Regional Office and the Edmonton Police Service produced a training manual on relevant ethnocultural community education to promote more responsive policing and plans to continue work in policy and program development related to multicultural policing. The Pacific Region participated in several projects and on committees dealing with minority communities and policing; developed a directory of Police and Multicultural Services for the Pacific Region and funded projects in this area; and consulted with multicultural organizations.

APPENDIX I



This graph is a snapshot of the overall implementation of the multiculturalism policy in federal institutions. It is the result of an informal survey of departments and agencies based on 14 questions (see opposite page) prepared by the Multiculturalism Secretariat. These questions were designed to reflect generally important first steps; they are not an exhaustive list of measures that are or could be taken by federal institutions in response to their obligations under the Act.



1. Has your organization designated a senior manager formally responsible for day-to-day implementation of the multiculturalism policy in your federal institution?
2. Has your organization developed and articulated a statement of purpose or vision with regard to the multiculturalism policy within your federal institution?
3. Has your institution begun a process of reviewing existing policies and programs in light of the multiculturalism policy?
4. If such a process has begun, have any adjustments been made to policies or programs in light of that review?
5. Have steps been taken in your organization to increase awareness among all staff members of Canada's multicultural reality?
6. Have steps been taken in your organization to ensure that employees are aware of the six responsibilities all federal institutions have to implement the policy?
7. Has your institution provided for employees cross-cultural and race relations awareness and training, or sessions on Managing Diversity, either by providing such training in-house or enrolling employees in courses offered by others?
8. Has your institution taken steps to actively encourage ethnocultural and visible minorities to apply for employment?
9. Has your institution taken steps to encourage visible minority employees to identify themselves for the purposes of Employment Equity programs?
10. Does your organization have an up-to-date useful inventory of the linguistic skills and ethnocultural knowledge and understanding of employees?
11. Has your institution consulted with visible and ethnocultural minority employees to determine what their specific concerns are?
12. Has your institution established a consultative process with ethnocultural and visible minority groups to ensure that their viewpoints are specifically included in the development and implementation of policies and programs?
13. Has your institution taken steps to ensure that all communications material (publications, audio-visual material, film, posters, etc.) fairly represents Canada's multicultural reality?
14. Has your organization developed a long-term action plan on the implementation of multiculturalism which includes monitoring and evaluation?



APPENDIX II

## FEDERAL INSTITUTIONS BY CATEGORY

### CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

Canada Council  
Canadian Broadcasting Corporation  
Canadian Cultural Property Export Review Board  
Canadian Museum of Civilization  
Canadian Museum of Nature  
Canadian Permanent Committee on Geographical Names  
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission  
Communications, Department of  
Copyright Board Canada  
Harbourfront Corporation  
National Archives of Canada  
National Arts Centre  
National Battlefields Commission, The  
National Capital Commission  
National Film Board of Canada  
National Gallery of Canada  
National Library of Canada  
National Museum of Science and Technology  
Office of the Commissioner of Official Languages  
Secretary of State, Department of the  
Telefilm Canada

### ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture, Department of  
Atlantic Canada Opportunities Agency  
Atlantic Pilotage Authority  
Atomic Energy of Canada Limited  
Bank of Canada  
Board of Arbitration and Review Tribunal  
Canada Deposit Insurance Corporation  
Canada Harbour Place Corporation  
Canada Labour Relations Board  
Canada Ports Corporation  
Canada Post Corporation  
Canadian Dairy Commission

## ECONOMIC AFFAIRS (cont.)

Canadian Egg Marketing Agency  
Canadian Grains Commission  
Canadian Livestock Feed Board  
Canadian National Railway  
Canadian Patents and Development Ltd.  
Canadian Saltfish Corporation  
Canadian Wheat Board, The  
Cape Breton Development Corporation  
Civil Aviation Tribunal  
Consumer and Corporate Affairs, Department of  
Economic Council of Canada  
Energy, Mines and Resources, Department of  
Enterprise Cape Breton  
Environment, Department of the  
Farm Credit Corporation Canada  
Federal Business Development Bank  
Federal Environmental Assessment Review Office  
Finance, Department of  
Fisheries and Oceans, Department of  
Forestry Canada  
Grain Transportation Agency  
Great Lakes Pilotage Authority  
Halifax Port Corporation  
Hazardous Materials Information Review Commission  
Industry, Science and Technology, Department of  
Investment Canada  
Laurentian Pilotage Authority  
Marine Atlantic Inc.  
Montreal Port Corporation  
National Energy Board  
National Research Council of Canada  
National Revenue (Customs and Excise), Department of  
National Revenue (Taxation), Department of  
National Transportation Agency  
Natural Sciences and Engineering Research Council  
Office of Privatization and Regulatory Affairs  
Office of the Superintendent of Bankruptcy  
Office of the Superintendent of Financial Institutions  
Pacific Pilotage Authority  
Petro-Canada Inc.  
Petroleum Monitoring Agency  
Port of Québec Corporation  
Prairie Farm Rehabilitation Administration  
Prince Rupert Port Corporation  
Restrictive Trade Practices Commission



## ECONOMIC AFFAIRS (cont.)

Royal Canadian Mint  
Saint John Port Corporation  
St. John's Port Corporation  
Science Council of Canada  
St. Lawrence Seaway Authority, The  
Standards Council of Canada  
Transport, Department of  
Transportation Safety Board of Canada (formerly the Canadian  
Transportation Accident Investigation Safety Board)  
Vancouver Port Corporation  
VIA Rail Canada Inc.  
Western Economic Diversification, Department of  
Western Grain Stabilization Administration

## GOVERNMENT OPERATIONS

Canadian Centre for Management Development  
Canadian General Standards Board  
Defence Construction (1951) Inc.  
Federal-Provincial Relations Office  
Office of the Auditor General of Canada  
Office of the Chief Electoral Officer  
Office of the Comptroller General  
Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada  
Official Residences Council  
Old Port of Montréal Corporation Inc.  
Privy Council Office  
Public Service Commission  
Public Service Staff Relations Board  
Public Works, Department of  
Statistics Canada  
Supply and Services, Department of  
Treasury Board Secretariat

## HEALTH AND SOCIAL POLICY

Bureau of Pensions Advocates  
Canada Mortgage and Housing Corporation  
Canadian Advisory Council on the Status of Women  
Canadian Centre for Occupational Health and Safety  
Canadian Pension Commission  
Emergency Preparedness Canada

## HEALTH AND SOCIAL POLICY (cont.)

Employment and Immigration, Department of  
Immigration and Refugee Board  
Indian Affairs and Northern Development, Department of  
Labour, Department of  
Medical Research Council of Canada  
Merchant Seaman Compensation Board  
National Council of Welfare  
National Health and Welfare, Department of  
Office of the Coordinator, Status of Women  
Patented Medicine Prices Review Board  
Social Sciences and Humanities Research Council  
Vanier Institute of the Family  
Veterans Affairs, Department of  
Veterans Appeal Board

## INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

Canadian Commercial Corporation  
Canadian Institute for International Peace and Security  
Canadian International Development Agency  
Canadian International Grains Institute  
Canadian International Trade Tribunal  
Export Development Corporation  
External Affairs and International Trade, Department of  
Foreign Claims Commission  
International Boundary Commission  
International Centre for Ocean Development  
International Development Research Centre  
National Defence, Department of  
Petro-Canada International Assistance Program

## JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

Canadian Human Rights Commission  
Canadian Security Intelligence Service  
Correctional Service Canada  
Justice, Department of  
Law Reform Commission of Canada  
National Parole Board  
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs  
Office of the Correctional Investigator

**JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS (cont.)**

Royal Canadian Mounted Police  
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee  
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission  
Security Intelligence Review Committee  
Solicitor General, Department of the

---

# **THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT**

---

**C-93**

Second Session, Thirty-third Parliament,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

**THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA**

**BILL C-93**

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

---

**AS PASSED BY THE HOUSE OF COMMONS  
JULY 12, 1988**

---

**C-93**

Deuxième session, trente-troisième législature,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

**CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA**

**PROJET DE LOI C-93**

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme  
au Canada

---

**ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES  
LE 12 JUILLET 1988**

---



THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

**BILL C-93**

**PROJET DE LOI C-93**

An Act for the preservation and enhance-  
ment of multiculturalism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du  
multiculturalisme au Canada

reamble

Préambule

WHEREAS the Constitution of Canada  
provides that every individual is equal before  
and under the law and has the right to the  
equal protection and benefit of the law with-  
out discrimination and that everyone has the  
freedom of conscience, religion, thought,  
belief, opinion, expression, peaceful assembly  
and association and guarantees those rights  
and freedoms equally to male and female  
persons;

5

10

AND WHEREAS the Constitution of  
Canada recognizes the importance of pre-  
serving and enhancing the multicultural her-  
itage of Canadians;

AND WHEREAS the Constitution of  
Canada recognizes rights of the aboriginal  
peoples of Canada;

AND WHEREAS the Constitution of  
Canada and the *Official Languages Act* pro-  
vide that English and French are the official  
languages of Canada and neither abrogates  
or derogates from any rights or privileges  
acquired or enjoyed with respect to any other  
language;

20

AND WHEREAS the *Citizenship Act*  
provides that all Canadians, whether by birth  
or by choice, enjoy equal status, are entitled  
to the same rights, powers and privileges and  
are subject to the same obligations, duties  
and liabilities;

30

Attendu :

que la Constitution du Canada dispose que  
la loi ne fait acception de personne et  
s'applique également à tous, que tous ont  
droit à la même protection et au même  
bénéfice de la loi, indépendamment de  
toute discrimination, que chacun a la  
liberté de conscience, de religion, de  
pensée, de croyance, d'opinion, d'expres-  
sion, de réunion pacifique et d'association,  
et qu'elle garantit également aux person-  
nes des deux sexes ce droit et ces libertés;  
qu'elle reconnaît l'importance de mainte-  
nir et de valoriser le patrimoine multicul-  
turel des Canadiens;

15

qu'elle reconnaît des droits aux peuples  
autochtones du Canada;

qu'elle proclame, de même que la *Loi sur  
les langues officielles*, le statut du français  
et de l'anglais comme langues officielles  
du Canada, et affirme que ni l'une ni  
l'autre ne portent atteinte aux droits et  
privileges des autres langues;

que la *Loi sur la citoyenneté* dispose que  
tous les Canadiens, de naissance ou par  
choix, jouissent d'un statut égal, ont les  
mêmes droits, pouvoirs et avantages et  
sont assujettis aux mêmes devoirs, obliga-  
tions et responsabilités;

que la *Loi canadienne sur les droits de la  
personne* dispose que tous ont droit, dans  
la mesure compatible avec leurs devoirs et  
obligations au sein de la société, à l'égalité  
des chances d'épanouissement et que, pour  
assurer celle-ci, elle constitue la Commis-

35

AND WHEREAS the *Canadian Human Rights Act* provides that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make the life that the individual is able and wishes to have, consistent with the duties and obligations of that individual as a member of society, and, in order to secure that opportunity, establishes the Canadian Human Rights Commission to redress any proscribed discrimination, including discrimination on the basis of race, national or ethnic origin or colour;

AND WHEREAS Canada is a party to the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, which Convention recognizes that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination, and to the *International Covenant on Civil and Political Rights*, which Covenant provides that persons belonging to ethnic, religious or linguistic minorities shall not be denied the right to enjoy their own culture, to profess and practise their own religion or to use their own language;

AND WHEREAS the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada;

NOW, THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

sion canadienne des droits de la personne laquelle est chargée de remédier à toute distinction fondée sur des motifs illicites tels la race, l'origine nationale ou ethnique ou encore la couleur;

que le Canada est partie, d'une part, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, laquelle reconnaît que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi contre toute discrimination et contre toute incitation à la discrimination et, d'autre part, au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, lequel dispose que les personnes appartenant à une minorité ethnique, religieuse ou linguistique ne peuvent être privées du droit d'avoir leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d'employer leur propre langue;

que le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

#### SHORT TITLE

#### TITRE ABRÉGÉ

Short title

1. This Act may be cited as the *Canadian Multiculturalism Act*.

1. *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Titre abrégé

INTERPRETATION		DÉFINITIONS	
Definitions	2. In this Act,	2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.	Définitions
"federal institution" «institutions fédérales»	"federal institution" means any of the following institutions of the Government of Canada:	«institutions fédérales» Les institutions suivantes du gouvernement fédéral :	«institutions fédérales» "federal institution"
	(a) a department, board, commission or council, or other body or office, established to perform a governmental function by or pursuant to an Act of Parliament or by or under the authority of the Governor in Council, and 10	a) les ministères, organismes — bureaux, commissions, conseils, offices ou autres — chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil; 10	
	(b) a departmental corporation or Crown corporation as defined in section 2 of the <i>Financial Administration Act</i> , but does not include	b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la <i>Loi sur l'administration financière</i> . Ne sont pas visés les institutions du conseil ou de l'administration du territoire du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et les organismes — bande indienne, conseil de bande ou autres — chargés de l'administration d'une bande indienne ou d'autres groupes de peuples autochtones. 20	
	(c) any institution of the Council or Government of the Northwest Territories or the Yukon Territory, or		
	(d) any Indian band, band council or other body established to perform a governmental function in relation to an Indian band or other group of aboriginal people; 20	«ministre» Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi.	«ministre» "Minister"
Minister «ministre»	"Minister" means such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act. 25		

MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA		POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME	
Multiculturalism policy	3. (1) It is hereby declared to be the policy of the Government of Canada to	3. (1) La politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme consiste à :	25 Déclaration
	(a) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledges the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage; 30	a) reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et reconnaît la liberté de tous ses membres de maintenir, de favoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;	
	(b) recognize and promote the understanding that multiculturalism is a fundamental characteristic of the Canadian heritage and identity and that it provides an invaluable resource in the shaping of Canada's future; 35	b) reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait; 40	
	(c) promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and	c) promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités	

shaping of all aspects of Canadian society and assist them in the elimination of any barrier to such participation;

(d) recognize the existence of communities whose members share a common origin and their historic contribution to Canadian society, and enhance their development;

(e) ensure that all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity;

(f) encourage and assist the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character;

(g) promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins;

(h) foster the recognition and appreciation of the diverse cultures of Canadian society and promote the reflection and the evolving expressions of those cultures;

(i) preserve and enhance the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada; and

(j) advance multiculturalism throughout Canada in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.

de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation;

d) reconnaître l'existence de collectivités dont les membres partagent la même origine et leur contribution à l'histoire du pays, et favoriser leur développement;

e) faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun;

f) encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada;

g) promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux;

h) favoriser la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures du pays, et promouvoir l'expression et les manifestations progressives de ces cultures dans la société canadienne;

i) parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, maintenir et valoriser celui des autres langues;

j) promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles.

Federal  
institutions

(2) It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall

(a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;

(b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;

(c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding and respect for the diversity of the members of Canadian society;

(d) collect statistical data in order to enable the development of policies, pro-

(2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;

b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays;

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;

d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment

Institutions  
fédérales



grams and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;

(e) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and

(f) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

compte de la réalité multiculturelle du pays;

e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;

f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

IMPLEMENTATION OF THE  
MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE  
CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

General  
responsibility  
for coordination

4. The Minister, in consultation with other Ministers of the Crown, shall encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the multiculturalism policy of Canada and may provide advice and assistance in the development and implementation of programs and practices in support of the policy.

4. Le ministre, en consultation avec ses collègues fédéraux, suscite et encourage la coordination de la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, et peut fournir conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et actions utiles à cette fin.

Coordination

Specific  
mandate

5. (1) The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada and, without limiting the generality of the foregoing, may

- (a) encourage and assist individuals, organizations and institutions to project the multicultural reality of Canada in their activities in Canada and abroad;
- (b) undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field;
- (c) encourage and promote exchanges and cooperation among the diverse communities of Canada;
- (d) encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada;
- (e) encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada;

5. (1) Le ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment :

- a) encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;
- b) effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine;
- c) encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada;
- d) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;
- e) encourager le maintien, la valorisation, le partage et l'expression dynamique du patrimoine multiculturel du Canada;

Mandat du  
ministre

(f) facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada;

(g) assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin;

(h) provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of pre-10 serving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada; and

(i) undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal institution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada.

f) faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multiculturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues;

g) aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race ou sur l'origine nationale ou ethnique;

h) prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au Canada;

i) prendre toute initiative ou mettre en oeuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme.

Provincial  
agreements

(2) The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

(2) Le ministre peut conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

International  
agreements

(3) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the government of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada.

(3) Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.

Responsibilities  
of other  
Ministers

6. (1) The Ministers of the Crown, other than the Minister, shall, in the execution of their respective mandates, take such measures as they consider appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada.

6. (1) Les autres ministres fédéraux prennent, dans le cadre de leur mandat respectif, les mesures qu'ils estiment indiquées pour appliquer la politique canadienne du multiculturalisme.

Provincial  
agreements

(2) A Minister of the Crown, other than the Minister, may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

(2) Les autres ministres fédéraux peuvent conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Canadian  
multiculturalism  
advisory  
committee

7. (1) The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof.

7. (1) Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts multiculturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.

Remuneration and expenses	(2) Each member of the advisory committee shall be paid such remuneration for the member's services as may be fixed by the Minister and is entitled to be paid the reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the committee.	(2) Les membres ont droit à la rémunération fixée par le ministre pour leurs services et aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées à ce titre.	Traitement et frais
Annual report	(3) The chairman of the advisory committee shall, within four months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the committee for that year and on any other matter relating to the implementation of the multiculturalism policy of Canada that the chairman considers appropriate.	(3) Le président du comité consultatif présente au ministre, dans les quatre premiers mois de chaque exercice, un rapport sur les activités du comité pour l'exercice précédent et, dans la mesure où il l'estime indiqué, sur ce qui concerne la mise en œuvre du multiculturalisme.	Rapport annuel
GENERAL		DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
Expenditure	8. All expenditures for the purposes of this Act shall be paid out of moneys appropriated by Parliament therefor.	8. Les dépenses occasionnées par l'application de la présente loi sont payées sur les crédits affectés à cette fin par le Parlement.	Dépenses
Annual report	9. The Minister shall cause to be laid before each House of Parliament, not later than the fifth sitting day of that House after January 31 next following the end of each fiscal year, a report on the operation of this Act for that fiscal year.	9. Dans les cinq premiers jours de séance de chaque chambre du Parlement, suivant le 31 janvier, le ministre fait déposer devant elle un rapport sur l'application de la présente loi au cours de l'exercice précédent.	Rapport annuel
Permanent review by a Parliamentary committee	10. The operation of this Act and any report made pursuant to section 9 shall be reviewed on a permanent basis by such committee of the House, of the Senate or of both Houses of Parliament as may be designated or established for the purpose.	10. Le Parlement désigne ou constitue un comité, soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, chargé spécialement de suivre l'application de la présente loi et d'examiner tout rapport établi en application de l'article 9.	Suivi par un comité parlementaire

Remuneration and expenses

(2) Each member of the advisory committee shall be paid such remuneration for the members' services as may be fixed by the Minister and is entitled to be paid the reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the committee.

Annual report

(3) The chairman of the advisory committee shall, within four months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the committee for that year and on any other matter relating to the implementation of the multiculturalism policy of Canada that the chairman considers appropriate.

Expenditure

8. All expenditures for the purposes of this Act shall be paid out of moneys appropriated by Parliament therefor.

Annual report

9. The Minister shall cause to be laid 20 before each House of Parliament, not later than the fifth sitting day of that House after January 31 next following the end of each fiscal year, a report on the operation of this Act for that fiscal year.

Permanent Committee  
Review by a Parliamentary committee

10. The operation of this Act and any report made pursuant to section 9 shall be reviewed on a permanent basis by such committee of the House, of the Senate or of both Houses of Parliament as may be designated or established for the purpose.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## GENERAL

8. Les dépenses occasionnées par l'application de la présente loi sont payées sur les crédits affectés à cette fin par le Parlement.

Rapport annuel

9. Dans les cinq premiers jours de séance de chaque chambre du Parlement, suivant le 31 janvier, le ministre fait déposer devant elle un rapport sur l'application de la présente loi au cours de l'exercice précédent.

Suivi par un comité parlementaire

10. Le Parlement désigne ou constitue un comité, soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, chargé spécialement de suivre l'application de la présente loi et d'examiner tout rapport établi en application de l'article 9.



(f) facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada;

(g) assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin;

(h) provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of pre-serving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada; and

(i) undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal institution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada.

Provincial  
agreements

International  
agreements

(2) The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

(3) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the government of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada.

Responsibilities  
of other  
Ministers

6. (1) The Ministers of the Crown, other than the Minister, shall, in the execution of their respective mandates, take such measures as they consider appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada.

Provincial  
agreements

(2) A Minister of the Crown, other than the Minister, may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

Canadian  
multiculturalism  
advisory  
committee

7. (1) The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof.

(f) faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multiculturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues;

(g) aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race ou sur l'origine nationale ou ethnique;

(h) prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au Canada;

(i) prendre toute initiative ou mettre en oeuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme.

10

5

20 Accords  
provinciaux

25 Accords  
internationaux

(3) Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.

6. (1) Les autres ministres fédéraux prennent, dans le cadre de leur mandat respectif, les mesures qu'ils estiment indiquées pour appliquer la politique canadienne du multiculturalisme.

30 Attributions des  
autres ministres

35 Accords  
provinciaux

(2) Les autres ministres fédéraux peuvent conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

40 Comité  
canadien du  
multiculturalisme

7. (1) Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts multiculturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.

45

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME	
Coordination	compte de la réalité multiculturelle du pays; e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines; 5 f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.
	15
Mandat du ministre	5. (1) Le ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment : a) encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger; b) effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine; c) encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada; 30 d) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada; 40 e) encourager le maintien, la valorisation, le partage et l'expression dynamique du patrimoine multiculturel du Canada;
	45
IMPLEMENTATION OF THE MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA	
General responsibility for coordination	grams and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada; e) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and f) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.
	5
Specific mandate	5. (1) The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada and, without limiting the generality of the foregoing, may (a) encourage and assist individuals, organizations and institutions to project their activities in Canada and abroad; (b) undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field; (c) encourage and promote exchanges and cooperation among the diverse communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada; (d) encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada; (e) encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada;
	45



## DÉFINITIONS

## Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«institutions fédérales» Les institutions su-  
vantes du gouvernement fédéral :

5 «institution»  
«fédérale»  
«institutions  
fédérales»

(a) les ministères, organismes —  
bureaux, commissions, conseils, offices  
ou autres — chargés de fonctions admi-  
nistratives sous le régime d'une loi fédé-  
rale ou en vertu des attributions du gou-  
verneur en conseil;

10

(b) les établissements publics et les  
sociétés d'Etat au sens de l'article 2 de  
la *Loi sur l'administration financière*.

15

Ne sont pas visés les institutions du conseil  
ou de l'administration du territoire du  
Yukon et des Territoires du Nord-Ouest  
les organismes — bande indienne, conseil  
de bande ou autres — chargés de l'admi-  
nistration d'une bande indienne ou d'au-  
tres groupes de peuples autochtones.

20

«ministre» Le membre du Conseil privé de la  
Reine pour le Canada chargé par le gou-  
verneur en conseil de l'application de la  
présente loi.

«Minister»

## INTERPRETATION

## Definitions

2. In this Act,

“federal institution” means any of the fol-  
lowing institutions of the Government of  
Canada:

“federal  
institutions”  
“fédérales”  
“institutions  
fédérales”

(a) a department, board, commission or  
council, or other body or office, estab-  
lished to perform a governmental func-  
tion by or pursuant to an Act of Parlia-  
ment or by or under the authority of the  
Governor in Council, and

10

(b) a departmental corporation or  
Crown corporation as defined in section  
2 of the *Financial Administration Act*,

15

(c) any institution of the Council or the  
Government of the Northwest Territo-  
ries or the Yukon Territory, or

20

“Minister” means such member of the  
Queen’s Privy Council for Canada as is  
designated by the Governor in Council as  
the Minister for the purposes of this Act.

“Minister”

## MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

3. (1) It is hereby declared to be the  
policy of the Government of Canada to

ism policy  
Multicultural-

(a) recognize and promote the under-  
standing that multiculturalism reflects the  
cultural and racial diversity of Canadian  
society and acknowledges the freedom of  
members of Canadian society to pre-  
serve, enhance and share their cultural  
heritage;

35

(b) recognize and promote the under-  
standing that multiculturalism is a funda-  
mental characteristic of the Canadian her-  
itage and identity and that it provides an  
invaluable resource in the shaping of  
Canada’s future;

40

(c) promote the full and equitable partici-  
pation of individuals and communities of  
all origins in the continuing evolution and

à :  
ral en matière de multiculturalisme consiste

25

(a) reconnaître le fait que le multicultura-  
lisme reflète la diversité culturelle et  
raciale de la société canadienne et recon-  
naître la liberté de tous ses membres de  
maintenir, de favoriser et de partager leur  
patrimoine culturel, ainsi qu’à sensibiliser  
la population à ce fait;

35

(b) reconnaître le fait que le multicultura-  
lisme est une caractéristique fondamentale  
de l’identité et du patrimoine canadiens et  
constitue une ressource inestimable pour  
l’avenir du pays, ainsi qu’à sensibiliser la  
population à ce fait;

40

(c) promouvoir la participation entière et  
équitable des individus et des collectivités

POLITIQUE CANADIENNE DU  
MULTICULTURALISME

3. (1) La politique du gouvernement fédé-  
Déclaration



Titre abrégé

BILL C-93

PROJET DE LOI C-93

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

WHEREAS the Constitution of Canada

Attendu :

provides that every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and benefit of the law without discrimination and that everyone has the freedom of conscience, religion, thought, belief, opinion, expression, peaceful assembly and association and guarantees those rights and freedoms equally to male and female persons;

que la Constitution du Canada dispose que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, que chacun a la liberté de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion, d'expression, d'association et d'association,

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes the importance of preserving and enhancing the multicultural heritage of Canadians;

qu'elle reconnaît des droits aux peuples autochtones du Canada;

AND WHEREAS the Constitution of Canada and the *Official Languages Act* provide that English and French are the official languages of Canada and neither abrogates or derogates from any rights or privileges acquired or enjoyed with respect to any other language;

que la *Loi sur la citoyenneté* dispose que tous les Canadiens, de naissance ou par choix, jouissent d'un statut égal, ont les mêmes droits, pouvoirs et avantages et sont assujettis aux mêmes devoirs, obligations et responsabilités;

AND WHEREAS the *Citizenship Act* provides that all Canadians, whether by birth or by choice, enjoy equal status, are entitled to the same rights, powers and privileges and are subject to the same obligations, duties and liabilities;

que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dispose que tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et que, pour assurer celle-ci, elle constitue la Commis-

---

# LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

---

C-93

C-93

Second Session, Thirty-third Parliament,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

Deuxième session, trente-troisième législature,  
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

BILL C-93

PROJET DE LOI C-93

An Act for the preservation and enhancement of multicultu-  
ruralism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme  
au Canada

AS PASSED BY THE HOUSE OF COMMONS  
JULY 12, 1988

ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES  
LE 12 JUILLET 1988

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE  
EN MATIÈRE DE SANTÉ (suite)

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés  
Conseil national du Bien-être  
Institut Vanier de la famille  
Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social  
Ministère de l'Emploi et de l'Immigration  
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien  
Ministère des anciens combattants  
Ministère du Travail  
Protection civile Canada  
Société canadienne d'hypothèques et de logement  
Tribunal d'appel des anciens combattants



## JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES (suite)

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada  
Commission canadienne des droits de la personne  
Commission de réforme du droit du Canada  
Commission des plaintes du public contre la GRC  
Commission nationale des libérations conditionnelles  
Gendarmerie royale du Canada  
Ministère de la Justice  
Ministère du Solliciteur général  
Service canadien du renseignement de sécurité  
Service correctionnel Canada

## OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

Bureau des relations fédérales-provinciales  
Bureau du Conseil privé  
Bureau du Contrôleur général du Canada  
Bureau du Directeur général des élections du Canada  
Bureau du Vérificateur général du Canada  
Centre canadien de gestion  
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada  
Commission de la Fonction publique  
Commission des relations de travail dans la fonction publique  
Conseil des résidences officielles  
Construction de Défense (1951) Ltée  
Ministère des Approvisionnements et Services  
Ministère des Travaux publics  
Office des normes générales du Canada  
Secrétariat du Conseil du Trésor  
Statistique Canada

## POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

Bureau de services juridiques des pensions  
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail  
Commission canadienne des pensions  
Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada  
Commission de l'immigration et du statut de réfugié  
Condition féminine Canada  
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme  
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada  
Conseil de recherches médicales du Canada

## AFFAIRES ÉCONOMIQUES (suite)

Office du transport du grain  
Office national de l'énergie  
Office national des transports du Canada  
Péto-Canada  
Société canadienne de brevets et d'exploitation Ltée  
Société canadienne des postes  
Société d'assurance-dépôts du Canada  
Société de développement du Cap-Breton  
Société du crédit agricole  
Société du port de Halifax  
Société du port de Montréal  
Société du port de Prince Rupert  
Société du port de Québec  
Société du port de Saint John  
Société du port de St. John's  
Société du port de Vancouver  
Tribunal de l'aviation civile  
VIA Rail Canada

## COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

Agence canadienne de développement international  
Centre de recherches pour le développement international  
Centre international d'exploitation des océans  
Commission de la frontière internationale (Section canadienne)  
Commission des réclamations étrangères  
Corporation commerciale canadienne  
Corporation Péto-Canada pour l'assistance internationale  
Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales  
Institut international du Canada pour le grain  
Ministère de la Défense nationale  
Ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur  
Société pour l'expansion des exportations  
Tribunal canadien du commerce extérieur

## JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

Bureau de l'Enquêteur correctionnel  
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale  
Comité de surveillance des activités du renseignement de sécurité

AFFAIRES ÉCONOMIQUES (suite)

Bureau de la sécurité des transports du Canada  
 (ancien Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports)  
 Bureau du surintendant des faillites  
 Bureau du surintendant des institutions financières  
 Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales  
 Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution  
 Commission canadienne du blé  
 Commission canadienne du lait  
 Commission canadienne des grains  
 Commission des relations de travail dans la fonction publique  
 Commission sur les pratiques restrictives du commerce du Canada  
 Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada  
 Conseil canadien des normes  
 Conseil canadien des relations de travail  
 Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses  
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
 Conseil d'arbitrage et commission de révision  
 Conseil des sciences du Canada  
 Conseil économique du Canada  
 Conseil national de recherches du Canada  
 Corporation Place du Havre Canada  
 Énergie atomique du Canada Liée  
 Entreprise Cap-Breton  
 Forêts Canada  
 Investissement Canada  
 Marine Atlantique S.C.C.  
 Ministère de l'Agriculture  
 Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources  
 Ministère de l'Environnement  
 Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie  
 Ministère de la Consommation et des Corporations  
 Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest  
 Ministère des Finances  
 Ministère des Pêches et des Océans  
 Ministère des Transports  
 Ministère du Revenu national (Douanes et Accise)  
 Ministère du Revenu national (Impôt)  
 Monnaie royale canadienne  
 Office canadien de commercialisation des oeufs  
 Office canadien des provenances  
 Office canadien du poisson salé  
 Office des normes générales du Canada

# INSTITUTIONS FÉDÉRALES PAR CATEGORIES

## AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE

Archives nationales du Canada  
Bibliothèque nationale du Canada  
Comité permanent canadien des noms géographiques  
Commissariat aux langues officielles  
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels  
Commission de la Capitale nationale  
Commission des champs de bataille nationaux  
Commission du droit d'auteur  
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes  
Conseil des arts du Canada  
Corporation du centre national des arts  
Ministère des Communications  
Musée canadien de la nature  
Musée canadien des civilisations  
Musée des Beaux-Arts du Canada  
Musée national des sciences et de la technologie  
Office national du film  
Secrétariat d'État  
Société Harbournfront  
Société Radio-Canada  
Téléfilm Canada

## AFFAIRES ÉCONOMIQUES

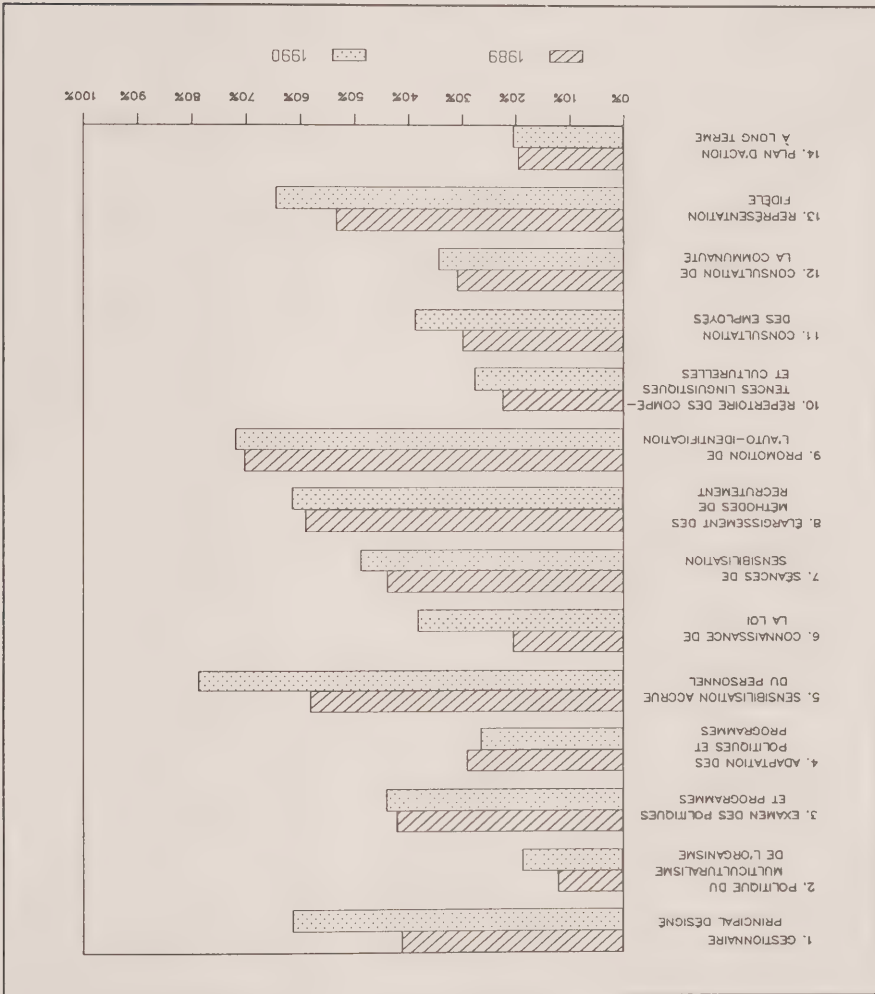
Administration de la stabilisation concernant le grain de l'Ouest  
Administration de la voie maritime du Saint-Laurent  
Administration de pilotage de l'Atlantique  
Administration de pilotage des Grands Lacs  
Administration de pilotage des Laurentides  
Administration de pilotage du Pacifique  
Administration du rétablissement agricole des Prairies  
Agence de promotion économique du Canada atlantique  
Agence de surveillance du secteur pétrolier  
Banque du Canada  
Banque fédérale de développement  
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires





1. Votre organisme a-t-il chargé officiellement un cadre supérieur de l'application au jour le jour de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?
2. Votre organisme a-t-il élaboré un énoncé de principe ou un document d'orientation bien articulé au sujet de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?
3. Votre établissement a-t-il entamé la révision de ses politiques et programmes actuels à la lumière de la politique du multiculturalisme?
4. Si oui, avez-vous modifié vos politiques et programmes suite à cet revue?
5. Votre organisme a-t-il pris des mesures pour mieux sensibiliser tous les membres de votre personnel à la réalité multiculturelle du Canada?
6. Votre organisme a-t-il fait le nécessaire pour renseigner ses employés sur les six responsabilités qui incombent à tous les établissements fédéraux relativement à l'application de la politique?
7. Votre établissement a-t-il offert à ses employés la chance de suivre des cours de sensibilisation et de formation dans le domaine des relations interraciales et interculturelles, ou des ateliers sur la gestion de la diversité, soit en leur offrant cette formation intra-muros, soit en les inscrivant à des cours dispensés ailleurs?
8. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois?
9. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des minorités visibles à s'identifier aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?
10. Votre organisme dispose-t-il d'un répertoire à jour et utile sur les aptitudes linguistiques des employés et sur leur connaissance et leur compréhension des milieux ethnoculturels?
11. Votre établissement a-t-il consulté ses employés qui appartiennent à des minorités visibles et ethnoculturelles pour connaître leurs besoins particuliers ou leurs aspirations particulières?
12. Votre établissement a-t-il établi un mécanisme de consultation avec les groupes ethnoculturels et des minorités visibles pour qu'on tienne expressément compte de leur point de vue dans l'élaboration et la mise en oeuvre de vos politiques et de vos programmes?
13. Votre établissement a-t-il veillé à ce que tous ses documents de communication (publications, documents audiovisuels, films, affiches, etc.) présentent de façon juste la réalité multiculturelle du Canada?
14. Votre organisme a-t-il dressé un plan d'action à long terme pour l'application de la politique du multiculturalisme, avec mécanisme de contrôle et d'évaluation?

ANNEXE I



Ce graphique constitue un instantané de la mise en application de la politique du multiculturalisme dans les institutions fédérales ayant fourni des données aux fins du présent rapport dans le cadre d'une enquête sans caractère officiel menée auprès des ministères et organismes. Cette enquête était fondée sur 14 questions (voir la page ci-contre) préparées par le Secréariat au multiculturalisme portant sur les premières étapes reconnues comme importantes; elles ne constituent cependant pas une liste exhaustive des mesures que prennent ou que pourraient prendre les institutions dans le cadre de leurs obligations en vertu de la Loi.





immigrants et des réfugiés vivant à Calgary ainsi qu'à déterminer les services de soutien dont ils ont besoin. En outre, elle se propose de réaliser une étude sur la discrimination raciale dans le secteur du logement dans le dessein de suggérer des solutions et elle continue de collaborer, de concert avec des gouvernements provinciaux, à des projets d'habitation à l'intention des communautés ethnoculturelles.

## TRIBUNAL D'APPEL DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Tribunal d'appel des anciens combattants s'est assuré que les avis de concours ne comportent aucun obstacle, a souligné la journée du 21 mars et a projeté des bandes vidéo sur le multiculturelisme et le racisme. Il a installé des affiches faisant la promotion du multiculturelisme, offert une formation sur les relations interculturelles, s'est engagé à accroître la représentation des minorités visibles au sein de son effectif et a affiché la *Loi sur le multiculturelisme canadien* à des endroits bien en vue. Le Tribunal se propose de continuer à mieux faire connaître la politique du multiculturelisme ainsi que d'en tenir compte dans un nouvel énoncé de mission et une nouvelle philosophie de gestion.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a invité les membres des minorités visibles à postuler des emplois et se propose de lancer une importante stratégie de recrutement. Elle a élaboré et distribué une bande vidéo et une brochure sur l'équité en matière d'emploi, mis au point un questionnaire de fin d'emploi dans le dessein d'établir une stratégie de maintien en fonction et élaboré un questionnaire sur l'efficacité de son programme d'équité en matière d'emploi (qu'elle a demandé aux membres des groupes désignés de remplir). À l'heure actuelle, elle constitue une banque de données sur les membres des groupes désignés qualifiés. La SCHL a participé à des manifestations locales dont le thème était l'élimination de la discrimination raciale, souligné la journée du 21 mars et organisé des ateliers de sensibilisation interculturelle. Ses représentants ont également pris la parole à des manifestations multiculturelles locales.

Le comité consultatif des minorités visibles a passé en revue et commenté toutes les nouvelles politiques en matière de ressources humaines, contribué à l'élaboration de séances de sensibilisation interculturelle à l'intention des employés de la SCHL ainsi que donné des conseils sur des questions touchant les employés membres d'une minorité visible. Il est d'ailleurs prévu que le comité communique avec ces derniers employés pour ce qui est des activités liées à l'équité en matière d'emploi et qu'il suscite davantage leur participation à cet égard.

Les ententes de fonctionnement des projets d'habitation coopératifs et sociaux de la SCHL renferment des dispositions interdisant la discrimination. D'autre part, les immigrantes sont toujours une priorité pour l'Opération refuge en ce qui a trait aux abris de secours. La SCHL a évalué les besoins en logement des groupes spéciaux, y compris les nouveaux immigrants, et a analysé les répercussions, sous l'angle du logement, de l'étude de Santé et Bien-être social Canada intitulée *Esquisses du Canada de demain : Rapport de l'étude démographique*. Elle a également invité des représentants de groupes ethnoculturels à participer aux travaux des comités de planification de douze conférences sur le logement des personnes âgées.

La SCHL s'est assurée que ses documents de communication et ses publications reflétaient bien la diversité culturelle du Canada. En outre, elle a organisé des activités qui visaient à accroître le degré de sensibilisation au multiculturalisme. Elle continue à fournir des services dans des langues non officielles à son bureau de Vancouver et elle élabore actuellement une politique de communication en

tenant compte du multiculturalisme.

Les gestionnaires de la SCHL seront tenus d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi pour 1992. De plus, la Société elle-même appuie une étude visant à établir les besoins en logement et le degré de bien-être général des

surveille la composition de son effectif et prend des initiatives spéciales quant au recrutement pour accroître la représentation des membres des minorités visibles.

## MINISTÈRE DU TRAVAIL

Travail Canada a contribué à mieux faire connaître les préoccupations des immigrantes et des femmes membres de minorités visibles en organisant un séminaire de gestion avec la présidente de l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada et en versant des fonds à ce groupe. Il a aussi projeté le film de l'ONF sur l'histoire de ces femmes, « Pas le temps d'arrêter ». Il a pris part aux activités du 21 mars, offert des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales, inscrit les médias ethniques sur sa liste de distribution des discours et des communiqués et invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Il se propose de prendre des initiatives pour accroître la représentation des membres des groupes désignés au sein du Ministère.

## PROTECTION CIVILE CANADA

Protection civile Canada (PCC) est à élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme, qu'il prévoit distribuer à tous ses employés. L'organisme a révisé ses méthodes d'évaluation des employés afin de répondre aux exigences de la politique du multiculturalisme. Il examine maintenant son processus de planification des ressources humaines et il invite les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois ainsi qu'à déclarer leur appartenance à une minorité. PCC a distribué des documents sur le multiculturalisme à tous ses employés, invité le Secrétaire au multiculturalisme à présenter des exposés aux gestionnaires et souligné la journée du 21 mars. Il a également vu à ce que ses documents de communication reflètent bien la diversité culturelle du Canada et s'est assuré le concours de la presse ethnique dans ce processus.

Les préoccupations des minorités ethnoculturelles et visibles sont prises en considération dans le processus consultatif. D'autre part, des cours et des séances d'information ont été élaborés et offerts à ces groupes. Des fonds ont été utilisés pour appuyer la formation sur le multiculturalisme ainsi que pour faire traduire des articles dans des langues non officielles. Il est prévu que PCC consulte davantage les groupes cibles et mette au jour les besoins en formation du personnel.

que l'accès à ces services. De plus, il constitue des répertoires d'organismes nationaux de minorités visibles ainsi que d'agences de placement de membres des groupes désignés.

Le Ministère a créé un comité consultatif du président chargé des questions liées aux minorités visibles et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Il a produit neuf brochures rédigées dans des langues non officielles et il se propose d'en produire d'autres. En outre, il a produit, à l'intention des immigrants, des articles publicitaires en langues non officielles concernant le programme de la langue de travail. Il a distribué des documents à plus de 200 médias ethniques par l'entremise de *Canadian Scene*, produit *Équité en matière d'emploi : comment obtenir un milieu de travail diversifié*, ainsi que remis des prix aux entreprises canadiennes qui se sont efforcées de créer un effectif à l'image de la population. Il prévoit également souligner le mérite des gestionnaires du Ministère qui cherchent à atteindre le même objectif et organiser un atelier sur les «Avantages d'un effectif pluraliste» à l'intention de tout le personnel.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien (MAINC) a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité. Il a effectué une étude afin de cerner les obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés et de recommander des moyens d'éliminer ces obstacles. Il continue aussi d'offrir des ateliers sur les relations interraciales à ses employés.

Le MAINC faisait partie de la délégation canadienne qui a comparu devant la Commission des droits de l'homme des Nations Unies et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Il a encouragé ses employés à prendre part aux activités entourant les journées du 10 décembre et du 21 mars, et il s'est assuré que ses documents d'information reflétaient fidèlement la réalité multiculturelle du Canada. Enfin, il tient un répertoire des connaissances linguistiques des employés dans des langues autres que le français et l'anglais.

## MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Ministère des anciens combattants passe continuellement en revue ses politiques et ses programmes pour s'assurer qu'ils respectent l'esprit et la lettre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a tenu compte de la réalité multiculturelle canadienne dans ses documents de communication et de formation, souligné la journée du 21 mars, installé des affiches sur le multiculturalisme et offert une formation sur les relations interculturelles à ses gestionnaires. Il



a tenu compte de la diversité culturelle du Canada dans ses documents d'information et respecté le Programme d'équité en matière d'emploi. Il a également effectué des recherches et mis sur pied des activités de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

Le Ministère prévoit financer l'établissement de modèles de services sociaux adaptés aux aspects culturels des groupes visés et cibler les groupes sous-représentés dans son projet canadien de santé cardio-vasculaire. Pour sa part, le Bureau d'aide à l'enfance prévoit consulter Multiculturalisme et Citoyenneté Canada aux fins de l'élaboration de plans fédéraux liés à la mise en oeuvre de projets canadiens dans le domaine de l'aide à l'enfance.

## MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Emploi et Immigration Canada (EIC) a déposé son plan d'immigration pour la période 1991-1995, résultat d'un important processus de consultation à travers le Canada pendant lequel on s'est d'ailleurs employé à tenir compte des préoccupations des minorités ethnoculturelles et visibles. La stratégie en matière d'intégration des immigrants, qui accompagnait le plan, répond aux besoins en matière d'établissement et d'intégration des nouveaux venus ; elle a été élaborée à la suite des recommandations d'un groupe de travail interministériel sur l'intégration des immigrants qui avait été mis sur pied pour examiner les programmes fédéraux dans ce domaine. Le groupe poursuivra ses travaux comme organe consultatif en vue de sensibiliser davantage les institutions fédérales aux questions liées aux immigrants.

Des documents d'orientation ont été élaborés pour aider les nouveaux venus à mieux connaître le Canada et ses valeurs fondamentales ainsi que pour montrer aux immigrants ce qu'ils peuvent attendre du Canada et ce que le Canada peut attendre d'eux. On s'est assuré que les documents tenaient compte des aspects culturels des groupes visés, qu'ils contenaient des renseignements sur les politiques et les lois relatives à l'ethnicité et au multiculturalisme, et qu'ils comportaient un mécanisme de rétroaction. Par ailleurs, le Centre national de formation en matière d'immigration a offert des séances de formation sur les relations interraciales à tous les nouveaux employés et a permis aux interprètes d'accroître leurs compétences grâce à un programme d'accréditation.

EIC a consulté des organismes nationaux de minorités visibles pour favoriser les communications et pour formuler des recommandations sur l'élimination des obstacles gênant leur participation. Il a distribué un rapport provisoire sur *L'emploi des membres des minorités visibles à EIC*, mis sur pied des séances de formation sur les relations interraciales à l'intention du personnel de première ligne travaillant avec les membres des groupes désignés, souligné la journée du 21 mars et cherché à améliorer les services offerts aux minorités visibles de même

## MINISTÈRE DE LA SANTÉ NATIONALE ET DU BIEN-ÊTRE SOCIAL

Santé et Bien-être social Canada (SBSC) a organisé un atelier national sur les priorités en matière de recherche dans les domaines du multiculturalisme et de la santé mentale, et il a financé en partie l'élaboration de documents didactiques multilingues sur les droits et les rôles des femmes au Canada. Ces projets donnaient suite à deux recommandations de *Puis, la porte s'est ouverte* (rapport du Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada).

SBSC a versé des fonds au Conseil canadien de la santé multiculturelle et fait en sorte que le multiculturalisme et les groupes qui s'y intéressent soient pris en considération dans l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'amélioration des pratiques préventives des professionnels canadiens de la santé. Il a appuyé des ateliers de promotion de la santé pour les communautés culturelles et des activités de promotion de la santé mentale pour les femmes appartenant à des minorités visibles. Il a aussi ajouté des notions de sensibilisation interculturelle aux lignes directrices sur les *Services dispensés aux personnes âgées atteintes de troubles mentaux* ainsi que financé des projets de recherche sur l'établissement des réfugiés vietnamiens au Canada et sur la santé mentale des réfugiés d'Asie du Sud-Est qui s'établissent au Canada.

Le Secrétaire du troisième âge a distribué le *Rapport de l'Atelier national sur l'ethnicité et le vieillissement*. Le sommaire de ce rapport et le *Guide des programmes et services fédéraux pour les aînés* ont été traduits dans des langues autres que le français et l'anglais. Le *Guide* a été annoncé dans les médias ethniques. Le Secrétaire a assuré une liaison avec le Comité de coordination du multiculturalisme, des personnes âgées et du vieillissement, et a appuyé les activités de cet organisme; il a continué à consulter des groupes de personnes âgées et membres de minorités ethnoculturelles et a organisé des rencontres, des ateliers et des expositions sur des questions intéressant ces personnes.

Le Ministère s'est penché sur l'importance de tenir compte des questions ethnoculturelles dans la recherche médicale de même que sur l'importance des origines culturelles et de la langue dans la prestation de services de santé. Outre qu'il a élaboré des documents sur le SIDA dans des langues non officielles, SBSC travaille de concert avec l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada sur des questions liées à la violence faite aux femmes, et il produit des monographies sur les besoins des immigrantes et des réfugiées battues.

SBSC a établi le mandat d'un comité ministériel composé d'employés appartenant à des minorités visibles qui sera chargé de conseiller le personnel et la direction; il

Le Conseil a tenu compte des points de vue des femmes membres de groupes minoritaires dans le mandat de ses projets; il s'est assuré que ses documents de communication reflétaient bien la réalité multiculturelle canadienne; et il a organisé des séances d'échange de renseignements avec des représentants de groupes minoritaires. Il se propose de sensibiliser ses employés aux responsabilités du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, d'accroître les projets d'extension des services pour les femmes membres de minorités ainsi que de faciliter l'établissement de réseaux entre les membres du Conseil et ces minorités.

## CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a subventionné plusieurs projets ayant trait au multiculturalisme. Le Conseil a également entrepris, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, un projet de recherche sur la société multiculturelle canadienne. Ce projet prévoit l'utilisation de techniques d'examen de pointe pour évaluer les points forts et les points faibles des méthodes de recherche et des ressources actuelles relatives à l'édification de la société multiculturelle du Canada et pour déterminer les besoins et les possibilités de recherche.

## CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA

Le Conseil de recherches médicales du Canada n'a pas pris d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

## CONSEIL D'EXAMEN DU PRIX DES MÉDICAMENTS BREVETÉS

Le Conseil est un organisme quasi judiciaire de petite taille qui a la responsabilité de veiller à ce que les prix exigés par les détenteurs de brevets pour la vente de médicaments brevetés au Canada ne soient pas excessifs. Il a distribué la publication *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens* ainsi que le *Rapport annuel de 1989-1990 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien* et a fait connaître la politique du multiculturalisme. De plus, il tient compte de la réalité multiculturelle canadienne lorsque vient le moment de pourvoir à des postes.

## CONDITION FÉMININE CANADA

Condition féminine Canada (CFC) a exprimé sa volonté de mettre à jour, d'évaluer et de fournir des données relatives aux politiques, aux programmes et aux lois du gouvernement fédéral qui touchent les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles.

À cette fin, CFC consulte l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada ainsi que d'autres groupes multiculturels de femmes et coordonne l'établissement et la distribution de documents de travail sur les droits et les rôles des immigrantes au Canada, afin de donner suite à une recommandation du Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada. L'organisme est également membre du Comité interministériel d'intégration des immigrants d'EIC et a participé aux consultations avec EIC en vue de la préparation de documents sur l'établissement des immigrants.

En sa qualité de membre du programme fédéral de films sur les femmes du Studio D de l'ONF, CFC met l'accent sur les aspects multiculturels des groupes de femmes au Canada. L'organisme a inscrit les groupes multiculturels sur ses listes d'envoi, et les discours du Ministre responsable soulèvent des questions intéressantes particulièrement les immigrantes et les femmes membres d'une minorité visible.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR  
LA SITUATION DE LA FEMME

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a créé le poste de conseiller en matière de communication dont les fonctions seront de rendre le Conseil plus accessible à toutes les femmes et de favoriser les communications entre les collectivités, les groupes d'intérêts et les institutions fédérales.

Le Conseil a pris des mesures pour que son effectif soit plus représentatif de la réalité démographique canadienne. Il a annoncé ses postes vacants dans la presse ethnique et il se propose de revoir ses listes de membres pour s'assurer qu'elles n'excluent personne indûment. Le Conseil a entrepris des consultations avec des minorités ethnoculturelles et visibles et il a invité des représentants de ces groupes à siéger aux comités de planification. Il étudie des questions liées à l'accès des minorités culturelles aux services, et les discours de la présidente faisaient ressortir la notion de multiculturalisme. D'autre part, le Conseil continue ses projets de recherche sur les préoccupations des femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles.



CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a souligné la journée du 21 mars et effectué une étude dans le dessein de constituer un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels. Il passe actuellement en revue ses publications et documents d'information pour s'assurer qu'ils sont représentatifs de la diversité culturelle canadienne. Le Centre se propose de rédiger un énoncé d'intention sur le multiculturalisme, de faire connaître les responsabilités des institutions fédérales en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien ainsi que de distribuer les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*.

COMMISSION CANADIENNE DES PENSIONS

La Commission canadienne des pensions dépose son rapport par l'entremise du ministère des Anciens Combattants.

COMMISSION D'INDEMNISATION DES  
MARINS MARCHANDS DU CANADA

La Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'elle ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié utilise la base de données de la CFP sur l'équité en matière d'emploi pour déterminer quels sont les éventuels candidats qu'elle recrutera et elle invite ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. De plus, elle s'assure que son effectif et ses publications, produites en français, en anglais et en espagnol, reflètent fidèlement la diversité culturelle du Canada.

Outre qu'elle a élaboré un programme d'accréditation des interprètes, la Commission met la *Bible*, le *Coran* et la *Torah* à la disposition des revendicateurs du statut de réfugié pour leur assermentation, examine régulièrement la presse ethnique pour prendre connaissance de la couverture qui y est faite des questions relatives aux réfugiés, consulte les organismes regroupant des minorités ethnoculturelles et visibles et inscrit ceux-ci sur ses listes d'envoi.

Les préparatifs du recensement de 1991 comprennent les éléments suivants :

- consultations poussées avec des minorités ethnoculturelles et visibles, annonces
- publicitaires dans les journaux ethniques et conférences de presse à l'intention de
- ces derniers, séances d'information offertes à de nombreuses communautés
- ethnoculturelles, représentation fidèle des minorités visibles dans tous les
- documents de communication, importantes brochures et services d'assistance
- téléphonique offerts dans trente langues non officielles de même que distribution
- de documents à l'intention des nouveaux Canadiens.

Le comité de l'équité en matière d'emploi se propose d'examiner le processus de promotion aux postes de gestion intermédiaire pour s'assurer que tous les employés membres des groupes désignés sont au courant des ouvertures et que les méthodes de sélection n'excluent personne. Un répertoire de cadres supérieurs disposés à encadrer des employés membres d'une minorité visible sera élaboré et un programme d'entrées de fin d'emploi sera établi. Le Ministère prévoit éliminer tous les obstacles au perfectionnement professionnel en modifiant les exigences liées à la participation à des affectations de perfectionnement, en demandant aux employés d'évaluer leurs superviseurs et en favorisant la promotion d'attitudes souples en milieu de travail. Statistique Canada se propose d'adopter une approche systématique pour ce qui est de la formation technique et il élabore actuellement des programmes de sensibilisation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

Le Ministère prévoit continuer à recueillir, à publier et à analyser des données sur l'immigration, sur l'origine ethnoculturelle des Canadiens ainsi que sur les langues utilisées. Il prévoit aussi produire une édition commémorative de l'*Annuaire du Canada de 1992*, qui renfermera des renseignements sur la diversité culturelle du Canada, ainsi qu'aborder la question de la diversité dans une publication sur les tendances de la société canadienne.

## POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

### BUREAU DE SERVICES JURIDIQUES DES PENSIONS

Le Bureau de services juridiques des pensions fait rapport par l'entremise du ministère des Anciens Combattants.

Le SCT a participé à des activités d'examen et de mise à l'essai de séances de sensibilisation interculturelle organisées par les ministères et il encourage ceux-ci à poursuivre ces activités; il a assisté à la rencontre-exposition sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme; il a également apporté son concours à la Commission de la fonction publique en vue de l'établissement d'objectifs d'équité en matière d'emploi pour la formation des cadres. La Direction de la politique administrative du Secrétariat a élaboré les lignes directrices relatives aux pratiques justes contenues dans la Politique du gouvernement en matière de communication.

Au point de vue ministériel, le Secrétariat a souligné la journée du 21 mars et celle du 10 décembre; il a veillé à ce que ses documents de communication reflètent la réalité multiculturelle du Canada; il a tenu et utilisé un répertoire qu'il a créé aux fins de la présentation de candidats des groupes désignés à des concours; il a établi un centre de ressources professionnelles afin de fournir des renseignements sur les possibilités de carrière et d'affectation au sein de la fonction publique; il a également offert des services d'orientation professionnelle aux employés appartenant à des minorités visibles. Le SCT est à élaborer une étude sur la gestion de carrière, dans le but d'analyser les processus d'évaluation et de perfectionnement professionnel et de veiller à ce que des possibilités de formation et de perfectionnement soient offertes aux membres des groupes désignés. Le SCT a l'intention d'offrir à son personnel de direction une formation sur la gestion d'un effectif pluraliste, de mettre en oeuvre un programme d'entrevue de fin d'emploi et d'élaborer un plan d'action en réponse aux données recueillies dans le cadre de ce programme; il se propose également de mettre en oeuvre un programme d'encadrement et de créer un comité interne formé de membres des groupes désignés et de membres de la direction.

## STATISTIQUE CANADA

Statistique Canada a encouragé des membres de minorités visibles à postuler des postes et a pris des mesures pour assurer l'avancement ainsi que le maintien dans ses rangs des employés qui appartiennent à ces minorités. Il a souligné la journée du 21 mars, mis sur pied un horaire souple pour les congés et le travail afin de tenir compte des besoins religieux et culturels de ses employés, fourni des salles de méditation et des toilettes privées pour les prières et les ablutions et ajouté la politique du multiculturalisme dans ses séances d'orientation. Il s'est également assuré que ses publications, ses analyses et statistiques, ses programmes informatiques interactifs, ses conférences et ses communications tenaient dûment compte de la politique du multiculturalisme et reflétaient fidèlement la diversité culturelle du pays. Statistique Canada a publié des articles sur le multiculturalisme dans son bulletin interne, revu toutes ses publications sous l'angle de la représentation multiculturelle du Canada et distribué des formulaires de sondage ainsi que des brochures dans des langues non officielles.

exposé sur les minorités ethnoculturelles qui vivent dans la région. Le Ministère a l'intention de mettre à exécution les mesures de promotion du multiculturalisme énoncées dans ses plans ministériels.

## OFFICE DES NORMES GÉNÉRALES DU CANADA

L'Office des normes générales du Canada a fait rapport par l'entremise d'Approvisionnement et Services Canada.

## SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Le Conseil du Trésor, en tant qu'organisme central, a pour tâche d'élaborer et de suivre la politique sur l'équité en matière d'emploi et de contribuer à sa mise en oeuvre dans l'ensemble de la fonction publique. La deuxième étape du Programme d'équité en matière d'emploi a débuté par la création d'une nouvelle structure de comités consultatifs et l'adoption d'une nouvelle méthode d'établissement d'objectifs qui met l'accent sur le perfectionnement professionnel et l'avancement des membres des groupes désignés.

Le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) a suivi le rendement des ministères et des organismes dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi et a décerné des prix à ceux qui ont fait des progrès importants; il a entrete nu des rapports informels avec des organismes ethnoculturels et a tenu une banque de données qui contient, entre autres, des renseignements sur les minorités visibles; il a suivi les progrès réalisés au chapitre de la représentation et de la répartition des membres des groupes désignés; il a également effectué des études suivies sur l'emploi et l'avancement des minorités visibles dans la fonction publique et a publié des rapports à ce sujet. Le SCT est membre du Groupe de travail interministériel sur l'équité en matière d'emploi et du Comité interministériel de l'équité en matière d'emploi.

Le SCT est à revoir la définition de minorité visible dans le contexte du Programme d'équité en matière d'emploi. Il a l'intention de collaborer avec la Commission de la fonction publique à assurer l'équité des membres des minorités visibles au sein des groupes de relève de la catégorie de la gestion et à favoriser leur avancement à des postes de direction dans la catégorie scientifique et professionnelle. La mise en oeuvre du *Rapport du groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique*, qui a été soumis au président, aura un impact positif sur les femmes appartenant à des minorités



d'intégrer les principes du multiculturalisme à ses politiques de gestion des ressources humaines.

## CONSEIL DES RÉSIDENCES OFFICIELLES

Le Conseil des résidences officielles n'a pas pris d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, mais il a signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

## CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE

Construction de Défense (1951) ltée a souligné la journée du 21 mars, informé les organismes ethnoculturels des postes vacants et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité.

## MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES

Approvisionnement et Services Canada a contribué à mieux faire connaître la réalité multiculturelle canadienne en soulignant la journée du 21 mars et en présentant des bandes vidéo sur le multiculturalisme. Il a participé à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme, invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, consulté ces derniers employés et veillé à ce que ses documents de communication soient représentatifs de la diversité culturelle canadienne. Le Ministère se propose d'ajouter des modules sur la gestion d'un effectif pluraliste à ses programmes d'orientation des gestionnaires et des superviseurs, d'élaborer un processus de consultation avec les minorités ethnoculturelles et visibles ainsi que de mettre au point une stratégie globale sur l'équité en matière d'emploi et un plan d'action à long terme sur l'application de la politique du multiculturalisme.

## MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS

Travaux publics Canada (TPC) a souligné la journée du 21 mars, veillé à ce que ses publications et bandes vidéo reflètent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada, passé en revue ses activités pour s'assurer qu'elles respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, offert des séances de sensibilisation interculturelle aux employés régionaux et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Le personnel régional du Logement a organisé des séances d'information à l'intention des nouveaux locaux. Ces séances portaient sur les nouveaux locaux ainsi que sur la région avoisinante et comprenaient souvent un

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission de la Fonction publique (CFP) a élaboré une stratégie de formation visant à permettre aux gestionnaires et aux employés de la Fonction publique d'acquiescer les compétences leur permettant, pour les uns, de gérer un effectif pluraliste et, pour les autres, de travailler au sein d'un tel effectif. L'étape de l'analyse, comprenant l'examen des programmes de formation existants ainsi qu'une évaluation et une analyse des besoins des fonctionnaires à cet égard, a été mise en oeuvre. La CFP a aussi organisé des séances de sensibilisation sur les façons de mettre en valeur et de gérer un effectif pluraliste. Dans le même ordre d'idée, la conférence de la CFP sur l'équité en matière d'emploi était placée sous le thème de la gestion d'un effectif pluraliste dans les années 90.

La CFP a encouragé les membres des minorités visibles à s'identifier à ce titre dans le dessin d'établir un répertoire d'éventuels candidats à des postes de direction. Sur demande, elle a donné des conseils et des avis aux ministères concernant les minorités visibles et elle a participé à des activités locales des minorités ethnoculturelles et visibles. Elle a également poursuivi son programme d'emploi des membres des minorités visibles, lequel vise à aider les ministères à recruter des membres des minorités visibles provenant de l'extérieur de la fonction publique. Par ailleurs, elle a pris des mesures pour s'assurer que ses documents de communication étaient représentatifs de la diversité culturelle du Canada; elle a aussi rencontré des représentants du Comité consultatif du Conseil du Trésor sur le recrutement de membres de minorités visibles, afin de discuter de questions concernant l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et des programmes de la CFP.

D'un point de vue organisationnel, la CFP a encouragé les nouveaux employés à déclarer leur appartenance à une minorité, souligné la journée du 21 mars, ajouté un atelier sur la gestion d'un effectif pluraliste à sa conférence des gestionnaires et tenu compte du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi dans son énoncé de mission et ses objectifs globaux. Elle a fait paraître des articles sur le multiculturalisme dans sa publication, participé à une activité de sensibilisation interculturelle et encouragé les employés appartenant à des minorités visibles à discuter de leurs besoins et de leurs aspirations professionnelles avec leurs superviseurs.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a maintenu son appui à l'égard de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. La Commission a l'intention de poursuivre le réexamen de ses objectifs et de ses principes, afin

multiculturalisme, élargir ses activités visant à souligner la journée du 21 mars et examiner les possibilités de mettre sur pied une séance de sensibilisation interculturelle.

## CENTRE CANADIEN DE GESTION

Le Centre canadien de gestion a pris des mesures en vue de procéder au réexamen de ses programmes de formation, afin de s'assurer que ses méthodes d'enseignement soient libres de préjugés d'ordre culturel. Il a offert des ateliers sur la gestion d'un effectif pluraliste et continue à en faire la mise à jour en réponse aux besoins des gestionnaires. Il a été l'hôte d'ateliers officiels sur des questions liées au multiculturalisme et a incorporé le multiculturalisme dans les programmes de formation offerts aux sous-ministres adjoints. Il se propose d'intégrer une séance de formation sur des questions d'équité et de culture au cours d'orientation destiné aux membres de la catégorie de la gestion.

Le Centre a conçu une série d'études de cas pour aider les gestionnaires à travailler dans un milieu multiculturel et à aborder des questions précises comme la discrimination raciale. À l'heure actuelle, il parraine un projet de recherche sur la diversité des effectifs. En plus d'avoir pris des mesures pour accroître la représentation des minorités visibles au sein de son effectif, le Centre fournit de l'information et un soutien aux comités de la Fonction publique sur les minorités visibles et veille à ce que les nouveaux employés soient mis au courant de son mandat au regard de la diversité culturelle. Il a souligné la journée du 21 mars et distribué la *Loi sur le multiculturalisme canadien* aux gestionnaires, et il se propose de distribuer les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*. Il s'est également assuré que ses documents de communication sont exempts de préjugés d'ordre culturel. Le Centre envisage d'effectuer un sondage auprès du personnel afin de mettre au jour des projets visant à donner suite à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ainsi que d'élaborer un plan d'action d'après les résultats de ce sondage.

## COMMISSARIATS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU CANADA

Les Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada ont souligné la journée du 21 mars. Par ailleurs, ils se proposent de chercher des occasions de participer à des séminaires et à des conférences organisées par des groupes ethnoculturels et multiculturels.

pluraliste, encourage les membres des minorités visibles à postuler des emplois et consulte les employés appartenant à des minorités visibles qui se sont identifiés à ce titre. Le Bureau prévoit effectuer une enquête d'auto-identification, mettre en oeuvre un programme d'entrevues de fin de service et élaborer, à la suite de ce programme, un plan d'action pour garder les employés faisant partie des groupes désignés.

Le Bureau, de concert avec la Commission de la Fonction publique, a mis en oeuvre deux programmes de recrutement et de perfectionnement à l'échelle de l'ensemble du gouvernement : le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes. Bien que ces programmes soient ouverts à tous les Canadiens, ils tiennent compte de façon particulière des politiques d'équité en matière d'emploi.

## BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS (ÉLECTIONS CANADA)

Élections Canada se considère comme une institution du Parlement et non pas comme une institution fédérale; à ce titre, il juge ne pas être assujéti à la *Loi sur le multiculturelisme canadien*. Cependant, il appuie les principes de la Loi et a adopté un certain nombre de mesures conformes à l'esprit et à l'objet de celle-ci. En 1990-1991, Elections Canada a continué à distribuer son guide multilingue intitulé *Le vote au Canada* dans les cours de citoyenneté canadienne et dans des trousses d'information. Il a également souligné la journée du 21 mars. La planification des activités de publicité payante reliées au programme d'information des électeurs en vue de la prochaine élection générale doit débuter en 1991-1992; ces activités comprennent le recrutement d'agences publicitaires spécialisées qui feront de la publicité dans les médias autochtones et ethniques.

## BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Vérificateur général du Canada a contribué à mieux faire connaître la politique du multiculturelisme du Canada en demandant au Secrétaire au multiculturelisme de présenter un exposé et en soulignant l'importance du multiculturelisme dans un article publié dans son bulletin interne. Il a aussi constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés, souligné la journée du 21 mars et participé à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturelisme. Par ailleurs, le Bureau est membre du réseau interministériel de formation en matière de multiculturelisme. Le Bureau prévoit mettre en oeuvre une politique sur le



À l'échelon régional, on a créé un comité d'employés de différentes origines ethniques afin d'étudier des questions d'intérêt et d'élaborer un plan d'action, et on a mis en oeuvre une étude favorisant l'auto-identification des employés.

## OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

### BUREAU DES RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Le Bureau des relations fédérales-provinciales partage ses services de gestion avec le Bureau du Conseil privé. Son rapport est donc joint à celui du Bureau du Conseil privé.

### BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Le Bureau du Conseil privé et le Bureau des relations fédérales-provinciales ont souligné la journée du 21 mars et organisé une séance d'information sur la politique canadienne du multiculturalisme ainsi que sur les responsabilités des organismes fédéraux en vertu de cette politique. De plus, ils ont installé de façon permanente des affiches encourageant l'élimination du racisme et participé à l'exposition-tencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme. Les deux bureaux ont aussi examiné leurs pratiques de dotation afin d'en éliminer les obstacles systémiques, créé des comités de gestion de carrière pour assurer l'égalité des chances, élaboré des plans d'études dans le cadre d'un processus de planification des carrières des employés membres d'une minorité visible, encouragé ces derniers à déclarer leur appartenance à une minorité et effectué une enquête pour vérifier les données ainsi recueillies.

Les deux bureaux prévoient établir un comité consultatif chargé de l'équité en matière d'emploi, diffuser les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, encourager les gestionnaires à participer aux ateliers de sensibilisation au multiculturalisme et élaborer une politique du multiculturalisme.

### BUREAU DU CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Contrôleur général du Canada a passé en revue sa documentation, ses publications et ses documents audiovisuels pour s'assurer qu'ils reflètent bien la réalité multiculturelle du Canada. Il a également souligné les journées du 10 décembre et du 21 mars, donné une formation sur la gestion d'un effectif

utilisés pour la sélection des candidats afin de s'assurer qu'ils ne comportent aucun obstacle au recrutement, d'élaborer une stratégie de communication pour encourager les employés à déclarer leur appartenance à une minorité, de rencontrer les employés appartenant à des minorités pour mieux connaître leurs besoins, ainsi que de mettre en oeuvre un programme d'entrevues de fin d'emploi. Le Service prévoit promouvoir le multiculturalisme en mettant à jour sa stratégie de communication sur le multiculturalisme, en produisant un dépliant aux personnes responsables des activités de promotion, en produisant un dépliant sur le multiculturalisme, en distribuant des lignes directrices sur le harcèlement à tous ses employés ainsi qu'en organisant des séances de sensibilisation sur la discrimination raciale.

Le SCRS prévoit également consulter des organismes ethnoculturels, constituer un réseau national de communautés ethnoculturelles ainsi qu'encourager les groupes ethnoculturels et autochtones à discuter du mandat et des programmes de recrutement du Service. Enfin, il prévoit recruter activement des traducteurs multilingues et élaborer un questionnaire sur les compétences linguistiques des employés.

## SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

Service correctionnel Canada (SCC) a élaboré un cadre de gestion du personnel qui comprend des activités de recrutement, de formation, de perfectionnement et de qualité du travail; il cherche ainsi à s'assurer que son effectif, compétent et motivé, est représentatif de la diversité culturelle du Canada. Il a révisé sa politique sur l'anti-discrimination et sur le harcèlement et l'a distribuée à tous ses employés, offert des ateliers de formation et de sensibilisation afin d'éliminer le harcèlement et la discrimination, produit une affiche sur l'anti-discrimination et souligné la journée du 21 mars. Il a aussi consulté des groupes religieux pour s'assurer de tenir compte des besoins spéciaux des contrevenants qui en font partie ainsi que conçu un programme de formation, dont la mise en oeuvre est prévue pour l'année 1991-1992, sur les relations interculturelles.

SCC a révisé son programme d'orientation, qui sera mis à l'essai en 1991, à l'intention des nouveaux agents de correction et des autres nouveaux employés, afin de les préparer à travailler au sein d'un effectif et d'une population carcérale diversifiée. Il se propose par ailleurs d'interroger tous les employés à des fins d'auto-identification au regard de l'équité en matière d'emploi et il a entrepris une étude interne sur les besoins spéciaux des contrevenants afin de revoir et d'évaluer les programmes spéciaux conçus pour les contrevenants appartenant à des groupes minoritaires ou autochtones. Cette étude servira de base à un groupe de travail qui sera chargé d'élaborer une politique globale du multiculturalisme pour SCC.

Le bureau régional de l'Atlantique a organisé et parrainé des conférences et des ateliers sur l'élimination des obstacles entre les jeunes membres d'un comité ethnoculturel et la police. Le bureau régional du Québec fait partie d'un comité formé de représentants des forces policières, des communautés ethniques minoritaires et d'autres institutions publiques. En 1990-1991, ce comité a mené une enquête sur les relations interculturelles et les services municipaux, afin d'évaluer le degré de sensibilisation des programmes d'accès et la mesure dans laquelle ces organismes ont une formation adéquate en matière de relations interculturelles. Le bureau régional du Québec exploite un service interne de collecte de données sur des questions concernant le multiculturalisme qui sont recueillies au moyen de conférences ou par la participation à des symposiums et à des congrès.

Pour sa part, le bureau régional de l'Ontario a participé à un examen organisationnel du Conseil des relations raciales et de la police, à l'élaboration d'un programme de sensibilisation aux drogues dans les communautés à haut risque de la région métropolitaine de Toronto, ainsi qu'à l'établissement d'un partenariat police-communautés avec des populations diversifiées sur le plan culturel et linguistique de la région métropolitaine de Toronto. Il a également contribué au financement d'un atelier axé sur la diversité, afin de déterminer les besoins en informations des groupes multiculturels et il a financé des travaux sur les activités multiculturelles liées à la surveillance policière.

Le bureau régional des Prairies et le service de police d'Edmonton ont produit un manuel de formation renforçant des activités éducatives appropriées aux communautés ethnoculturelles et dont l'objectif est de promouvoir des activités policières plus adaptées aux groupes concernés. Les deux organismes se proposent de continuer à élaborer des politiques et des programmes liés à la surveillance policière en milieu multiculturel. De son côté, le bureau de la région du Pacifique a participé à plusieurs projets et fait partie de comités portant sur les groupes minoritaires et la surveillance policière. Il a également établi un répertoire des services de police et des services multiculturels pour la région du Pacifique, financés des projets dans ce domaine et consulté des organismes multiculturels.

## SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Les employés et les gestionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) ont participé à des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales, passé en revue les nouvelles politiques et activités à la lumière de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, modifié les politiques et programmes en matière de ressources humaines et souligné la journée du 21 mars. Le SCRS se propose d'examiner ses politiques pour s'assurer qu'elles respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, de passer en revue les tests psychométriques

À la suite des travaux d'un groupe d'étude interne sur le multiculturelisme, on élaborer un questionnaire qui sera distribué à toutes les facultés de droit du Canada afin de déterminer le nombre d'étudiants membres des groupes désignés. Cet exercice permettra de fixer des objectifs plus réalistes pour les activités de recrutement et de dotation. Le Ministère prévoit réviser sa trousses de recrutement de façon à y préciser son engagement envers les membres des groupes désignés, revoir ses méthodes d'auto-identification, passer en revue ses méthodes d'entrevue et de sélection ainsi qu'élaborer un guide des entrevues afin de s'assurer que le processus de sélection est juste et équitable. Le Ministère se propose également d'élaborer un énoncé de principe sur le multiculturelisme, d'offrir des séances de formation sur les relations interculturelles, de publier des articles sur la *Loi sur le multiculturelisme canadien* de même que d'établir d'avantage de rapports avec les communautés ethnoculturelles.

## MINISTÈRE DU SOLICITEUR GÉNÉRAL

Le ministre du Solliciteur général Canada comprend les organismes suivants : le Service canadien du renseignement de sécurité; le Service correctionnel du Canada; la Commission nationale des libérations conditionnelles; la Gendarmerie royale du Canada; la Commission des plaintes du public contre la GRC; et le Comité externe d'examen de la GRC. L'information concernant les activités de chacun de ces organismes figure dans la présente section. Les renseignements suivants portent de façon précise sur le Secrétariat du Solliciteur général.

Les relations interraciales sont une des priorités du Secrétariat du Solliciteur général en matière de services de police. Le Secrétariat a coordonné les efforts provinciaux et fédéraux en vue de l'établissement du Centre d'information sur les relations entre la police et les minorités, et il aide l'organisme Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC) à mettre en oeuvre un programme pour maris violents adapté aux groupes ethnoculturels. De plus, il fournit des renseignements à Emploi et Immigration Canada afin de l'aider à élaborer son répertoire de ressources à l'intention des travailleurs oeuvrant dans les domaines de l'orientation, de la formation linguistique et de l'aide à l'établissement.

Pendant la Semaine nationale de la prévention du crime, le Secrétariat a organisé des activités qui visaient à faire ressortir les traditions, points de vue et préoccupations des groupes ethnoculturels. Il continue d'ailleurs à s'assurer que tous ses documents de communication reflètent la réalité multiculturelle du Canada. Le Secrétariat prévoit continuer les discussions avec des organismes représentant des minorités visibles. Il se propose aussi de continuer à appuyer le groupe MOSAIC et à travailler avec des organismes du secteur bénévole et d'élaborer des troussees d'information adaptées aux réalités culturelles et linguistiques des contrevenantes membres d'une minorité visible.



et les groupes concernés, permis à ces derniers de s'exprimer et donne l'occasion aux groupes autochtones et minoritaires de formuler leurs préoccupations.

La GRC a continué à consulter des groupes ethnoculturels minoritaires et à revoir ses méthodes actuelles de formation en matière de relations interculturelles; elle a également sensibilisé davantage ses employés au moyen de publications internes et a revu ses documents de communication afin de s'assurer qu'ils soient représentatifs de la diversité de la population canadienne. Elle a continué à employer son questionnaire d'auto-identification et a mis en oeuvre des programmes spéciaux à l'intention des membres des groupes désignés; par ailleurs, elle a fixé des objectifs visant le recrutement des membres de groupes désignés, y compris les minorités visibles.

La GRC a continué à encourager la participation des jeunes, grâce à des projets comme le programme d'emplois d'été pour étudiants et le programme des «Venturers», mis sur pied avec la collaboration de Scouts Canada et par l'intermédiaire de l'Équipe nationale de recrutement qui sillonne le pays.

## MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministère de la Justice a élargi ses activités de recrutement de façon à y inclure des visites de la direction aux étudiants inscrits au programme des autochtones, des Noirs et des Micmacs de l'Université Dalhousie. Il a souligné la journée du 21 mars et encouragé les directeurs régionaux à en faire autant, passé en revue l'effectif du Ministère et les systèmes d'emploi afin de mettre au jour les points susceptibles d'être améliorés, publié une nouvelle brochure sur l'équité en matière d'emploi, publié des articles sur le multiculturalisme dans le bulletin à l'intention des employés, examiné ses documents d'information pour s'assurer qu'ils reflètent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada et effectué une étude sur les groupes sous-représentés dans son effectif. Il élabore actuellement un répertoire interne des membres des groupes désignés dont il se servira pour pourvoir à des postes vacants.

Le Ministère a consulté des groupes ethnoculturels, inscrit des organismes membres du Conseil ethnoculturel du Canada et d'autres groupes multiculturels sur ses listes d'envoi, discuté de questions concernant le multiculturalisme et le système de justice avec des représentants de l'hôtel de ville d'Ottawa, organisé une table ronde sur le multiculturalisme et sur la loi ainsi que donné son appui à des projets externes portant sur le multiculturalisme et sur le système juridique. Les résultats de ces derniers projets aideront le Ministère à élaborer des politiques et des programmes. À l'heure actuelle, le Ministère effectue une recherche sur les problèmes que connaissent les membres des minorités ethnoculturelles au regard de la loi et du système de justice.

pluraliste, mis en évidence la diversité culturelle du Canada dans son plan stratégique triennal, organisé des séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, publié des articles sur le multiculturalisme dans ses bulletins hebdomadaires et participé à des manifestations spéciales, notamment aux activités entourant la journée du 21 mars.

La Commission a consulté des employés appartenant à une minorité visible; elle a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité et constitué un répertoire des compétences linguistiques de ses membres et de ses employés ainsi que de leur connaissance des milieux ethnoculturels, en plus de veiller à ce que ses documents d'information respectent les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*.

La Commission a distribué une affiche et un bulletin sur les grandes religions et les fêtes qui y sont associées, et organisé une séance d'information avec le service de police d'Ottawa sur des questions liées aux minorités. De plus, elle offre des services d'interprétation en langues non officielles pour les audiences et elle a publié, avec l'aide de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, une brochure décrivant sa politique sur les services d'interprétation lors d'audiences, brochure qui a été traduite en cinq langues autres que le français et l'anglais.

La Commission prévoit continuer à offrir des séances de formation et des ateliers sur les relations interculturelles et sur le multiculturalisme, à consulter des groupes ethnoculturels et à visiter des établissements pour fournir des renseignements sur des contrevenants membres de minorités ethnoculturelles. Elle se propose en outre de passer en revue ses *Politiques décisionnelles pré-litigieuses*, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, afin d'en évaluer les répercussions réelles et éventuelles sur les minorités ethnoculturelles et de s'assurer qu'elles sont bien représentatives de la diversité culturelle du Canada. Enfin, la Commission prévoit continuer à travailler avec le Secrétariat au multiculturalisme afin de formuler des propositions qui l'aideront à atteindre les objectifs de son énoncé de principe sur le multiculturalisme.

## GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Dans son énoncé d'orientation de 1991, le Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a réitéré l'engagement du corps policier envers le multiculturalisme et a souligné l'importance de la diversité culturelle croissante de la société canadienne. En plus d'avoir permis aux membres de la communauté sikh de porter le turban, la GRC a mis en oeuvre une politique permettant aux autochtones de porter des tresses. Le Comité consultatif du Commissaire sur les minorités visibles a continué de se réunir deux fois l'an. Par ailleurs, la GRC a également formé des groupes consultatifs communautaires dans toutes les divisions du Canada. Ces initiatives locales ont amélioré les rapports entre le corps policier

paraissent en langues non officielles. Plusieurs articles rédigés précisément pour la presse ethnique portaient sur le rôle de la CCDP et sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des membres de la haute direction ont consulté des représentants de groupes ethnoculturels, d'organismes multiculturels et de la presse ethnique. Le personnel de l'administration centrale et des bureaux régionaux ont aussi participé à ces consultations qui portaient tant sur les questions d'actualité que sur la planification à long terme.

Les publications et les bandes vidéo produites par la CCDP représentent bien la réalité multiculturelle de la société canadienne. De plus, la production de publications multilingues, comme le guide sur la *Loi sur les droits de la personne*, produit en 18 langues, se poursuivra. La CCDP a offert un cours sur la gestion d'un effectif plurialiste à tous ses employés et elle a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois ainsi qu'à déclarer leur appartenance à une minorité.

## COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA

La Commission de réforme du droit du Canada a poursuivi quatre projets de recherche en 1990-1991, l'un de ces projets, intitulé «La procédure pénale», examine la mise en application des lois pénales relativement aux peuples autochtones et aux membres de minorités culturelles et religieuses, ainsi que l'accès de ces personnes au système de justice pénale.

Dans le cadre de l'examen visant les groupes autochtones et les minorités culturelles et religieuses auquel procède le ministère de la Justice, la Commission a tenu des consultations avec des représentants de ces groupes. Elle a également consulté des groupes multiculturels dans le cadre d'une étude des mécanismes reliés à l'immigration et au statut de réfugié. La Commission a en outre ajouté des journaux publiés par des groupes ethnoculturels minoritaires à la liste d'envoi de ses publications, à la suite d'une campagne de sensibilisation; elle se propose également d'entreprendre une campagne visant à intéresser davantage les groupes ethnoculturels minoritaires à ses publications.

## COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

La Commission nationale des libérations conditionnelles a élaboré un énoncé de principe sur le multiculturalisme et organisé une séance d'orientation à l'intention de ses membres sur le multiculturalisme en tant qu'élément important de la prise de décisions en matière de libérations conditionnelles. Elle a aussi offert des séances de formation sur les relations interculturelles et sur la gestion d'un effectif

## JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

### BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL CANADA

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel Canada est un petit organisme fédéral et a fait rapport par l'entremise du Solliciteur général du Canada.

### BUREAU DU COMMISSAIRE À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE

Le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale a donné son appui à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et a pris des dispositions précises pour tenir compte des obligations religieuses et culturelles des employés. Les cadres supérieurs ont examiné le deuxième rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et l'ont distribué à tous les employés.

### COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Le Comité de surveillance des activités du renseignement de sécurité n'a pas pris d'initiatives précises au regard du multiculturalisme, mais il a exprimé son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

### COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Le Comité externe d'examen de la GRC a distribué aux employés des documents sur le multiculturalisme, sur la discrimination raciale et sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et il a pris des mesures pour s'assurer que ses documents de communication ne sont pas discriminatoires. Le Comité s'est également engagé à respecter l'esprit et les objectifs de la politique canadienne du multiculturalisme.

### COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a assuré la promotion du multiculturalisme dans ses entrevues avec les médias au sujet de la diversité culturelle du Canada, ainsi que dans ses articles de fond et observations publiés dans des médias ethniques locaux et nationaux, dont bon nombre



culturelle du pays, ainsi qu'appuyé des activités d'enseignement et de recherche sur le pluralisme culturel du Canada.

Le Ministère a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, suivi la participation des employés membres des groupes désignés, favorisé l'emploi de membres des minorités visibles, annoncé les examens annuels du Service extérieur dans la presse ethnique et éliminé les exigences linguistiques des postes pour ce qui est des membres des groupes désignés qui possédaient toutes les autres qualités requises. Il a continué à avoir recours aux compétences linguistiques des employés et à leur connaissance des milieux ethnoculturels ainsi qu'à dépeindre la réalité culturelle du Canada dans ses publications. Enfin, il a enrichi la publication *Le Canada : un survol* et la pochette *Voici le Canada* de données sur le multiculturalisme.

## SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations a déployé plus d'efforts afin de recruter des personnes appartenant aux groupes désignés et s'est engagée à mettre en oeuvre la politique sur l'équité en matière d'emploi. La Société a veillé à ce que ses publications internes et externes soient représentatives de la réalité multiculturelle du Canada; par ailleurs, elle a consulté les employés appartenant à une minorité visible, les a invités à déclarer leur appartenance à une minorité et a suivi leurs progrès. Elle a commencé à examiner ses pratiques de formation pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires et elle accorde un congé mobile par année pour respecter les obligations religieuses des employés.

La Société prévoit examiner continuellement ses politiques d'emploi pour s'assurer qu'elles sont exemptes de préjugés ainsi que mettre au point une brochure sur le recrutement mettant en évidence son engagement envers l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme. Elle ajoute actuellement à son guide des employés une partie sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme, et elle se propose de publier un article sur son engagement envers le multiculturalisme dans le bulletin des employés.

## TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le Tribunal canadien du commerce extérieur a passé en revue ses politiques de ressources humaines pour s'assurer qu'elles sont libres de préjugés d'ordre culturel et d'exigences injustifiées. Il a tenu compte des croyances religieuses de ses employés et il a obtenu une multitude de textes sacrés pour permettre à tous les témoins d'être assermentés aux audiences. De plus, le président a écrit à tout le personnel à propos de l'esprit et de la lettre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

des minorités visibles et se propose de mettre en oeuvre les recommandations de cette étude par la voie d'un projet pilote visant la réserve qui sera mis en oeuvre à Montréal en 1992 et d'un autre projet pilote visant la force active qui sera exécuté lorsque les objectifs de recrutement seront ramenés aux niveaux habituels.

Le MDN a distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, passé en revue ses documents de communication pour s'assurer qu'ils dépeignent fidèlement la société multiculturelle canadienne, publié un article sur le multiculturalisme dans le bulletin à l'intention des employés, souligné la journée du 21 mars, ajouté un contenu multiculturel à un choix de films, apposé des affiches et distribué des brochures rédigées en différentes langues pendant la Semaine internationale de la femme.

Le Ministère se propose de distribuer des directives à son personnel sur la politique du multiculturalisme et sur son application, d'offrir des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales à ses employés civils, d'effectuer un sondage sur l'attitude et les intentions des minorités ethnoculturelles à l'endroit des Forces canadiennes ainsi que d'élaborer un plan d'action sur le recrutement de membres de minorités visibles.

## MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur a consulté des groupes ethnoculturels au regard de l'élaboration de politiques, de la préparation de voyages ministériels à l'étranger et de questions spéciales. L'apport du Ministère à la politique sur l'immigration et les réfugiés tient compte de la réalité multiculturelle du Canada. Le Ministère fait d'ailleurs valoir la diversité culturelle du Canada lorsqu'il prépare des itinéraires de voyage à l'intention des visiteurs étrangers. Il a participé à des manifestations commerciales parvenues pour obtenir des renseignements intéressant particulièrement les groupes ethnoculturels, notamment des renseignements concernant les droits de la personne, les crises politiques et les désastres naturels.

Le Ministère a offert une formation sur les relations interculturelles et l'équité en matière d'emploi, et il se propose d'offrir des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluriethnique ainsi que d'élaborer lui-même des cours de sensibilisation interculturelle. Il a distribué des avis officiels, traduits en treize langues autres que le français ou l'anglais, à l'intention des médias ethniques et des organismes ethnoculturels, financés des productions représentant fidèlement la nature multiculturelle du Canada, appuyé des artistes professionnels membres de minorités ethnoculturelles et dont les oeuvres reflètent aussi la diversité

## CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

La Corporation commerciale canadienne a distribué des documents sur la politique du multiculturalisme, tenu compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans son guide des politiques et des méthodes, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et mis à contribution les compétences linguistiques des employés dans les communications commerciales internationales.

## CORPORATION PÉTRO-CANADA POUR L'ASSISTANCE INTERNATIONALE

La corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale est une filiale qui appartient entièrement à Pétro-Canada inc. Les politiques de Pétro-Canada en matière de multiculturalisme y sont en vigueur.

## INSTITUT CANADIEN POUR LA PAIX ET LA SÉCURITÉ INTERNATIONALES

Compte tenu de sa petite taille, l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales n'a pas de programme officiel d'activités à l'appui du multiculturalisme. L'Institut sollicite des candidatures parmi les organismes ethnoculturels pour son conseil d'administration. Par ailleurs, il appuie ces organismes et les consulte à l'égard de projets directement liés à ses activités.

## INSTITUT INTERNATIONAL DU CANADA POUR LE GRAIN

L'Institut international du Canada pour le grain n'a pas adopté de programme particulier en matière de multiculturalisme, mais il a signifié son appui à l'égard de la politique et de ses objectifs.

## MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a examiné ses politiques et ses programmes pour s'assurer qu'ils sont compatibles avec la politique du multiculturalisme, invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés, offert des séances de sensibilisation interculturelle et organisé des rencontres à Halifax afin de discuter ouvertement du recrutement des Noirs en Nouvelle-Écosse. Il a effectué une étude sur l'efficacité de la publicité des Forces canadiennes auprès

en matière d'emploi. L'ACDI se propose également de rédiger une politique sur le multiculturelisme, de prendre des initiatives spéciales de recrutement en nouant et en entretenant des rapports avec des groupes de minorités visibles ainsi que d'élaborer une stratégie de promotion des membres qualifiés des groupes désignés au sein de l'organisme.

## CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Par suite d'une réorientation stratégique et de l'adoption de mesures de réduction de son effectif, le Centre de recherches pour le développement international a entrepris peu de nouvelles activités au chapitre du multiculturelisme. Toutefois, certaines activités ont été poursuivies et d'autres sont prévues pour l'année 1991-1992. Le Centre a poursuivi ses activités visant à constituer un répertoire de compétences linguistiques et ethnoculturelles, a diffusé ses publications en français, en anglais et en espagnol et a eu recours à des agences de placement représentant des minorités visibles.

Le Centre se propose de rédiger un énoncé de principe sur le multiculturelisme, d'offrir des séances d'information visant à sensibiliser ses gestionnaires hiérarchiques aux relations interculturelles et d'émettre des lignes directrices ayant trait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à la Loi sur le multiculturelisme canadien.

## CENTRE INTERNATIONAL D'EXPLOITATION DES OCÉANS

Le Centre international d'exploitation des océans n'a pas encore adopté de programme particulier en matière de multiculturelisme, mais il a signifié son intention de le faire.

## COMMISSION DE LA FRONTIÈRE INTERNATIONALE (SECTION CANADIENNE)

La Commission de la frontière internationale n'a pas adopté de programme particulier en matière de multiculturelisme, mais elle a signifié son appui à l'égard de la politique.



VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail Canada Inc. a veillé à ce que la diversité ethnoculturelle de son personnel soit représentée dans tous ses documents de communication, y compris les pochettes dans lesquelles sont insérés les billets des voyageurs; il a tenu un registre des compétences linguistiques de ses employés, aussi bien en langues officielles que dans d'autres langues. VIA Rail a pris part à des activités et à des rencontres visant à favoriser les échanges sur la question de l'intégration des personnes appartenant à des minorités visibles dans les organisations.

VIA Rail est à élaborer une politique en matière de multiculturelisme; il travaille également à revoir son *Guide d'administration du personnel* afin de tenir compte du multiculturelisme; par ailleurs, il emploie les résultats de sondages internes pour élaborer des politiques, des programmes et des activités qui tiennent compte du caractère multiculturel du Canada.

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE  
ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a fait la promotion du recrutement de membres de minorités visibles, élaboré et distribué les *Stratégies de dotation destinées à promouvoir l'équité en matière d'emploi : Guide à l'intention des gestionnaires*, invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, souligné la journée du 21 mars et constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés ainsi que de leur connaissance des milieux ethnoculturels. Le comité consultatif des minorités visibles de l'ACDI a poursuivi ses travaux, favorisé la compréhension interculturelle en milieu de travail et sensibilisé les employés au racisme. La Direction du personnel et de l'administration a présenté un exposé au comité du président afin de favoriser l'examen et le règlement de questions importantes. L'ACDI a offert aux gestionnaires une formation sur les relations interculturelles ainsi que des séances de sensibilisation portant sur l'origine et le bien-fondé des principes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. On a également étudié l'importance de ces principes ainsi que du multiculturelisme pour les gestionnaires.

L'organisme prévoit évaluer les précédentes activités de formation afin d'établir les besoins dans ce domaine ainsi qu'élaborer une politique et un plan d'action, comprenant un cadre de responsabilités et un mécanisme de contrôle, sur l'équité

les obstacles qu'elles comportent, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et distribué des documents et des affiches sur le multiculturalisme. Elle se propose également de distribuer le bulletin *Ensemble* à tous ses employés.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE ST. JOHNS

La Société du port de St. John's n'a pas mis en oeuvre de projets précis au chapitre du multiculturalisme, mais elle a exprimé son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER

La Société du port de Vancouver participe à un programme d'éducation conjoint intitulé «Partner in Education» avec l'école Britannia de Vancouver, où elle parraine des projets multiculturels incluant des cours d'anglais langue seconde à l'intention des étudiants plus âgés. La Société accueille également des groupes de nouveaux Canadiens qui participent à des programmes d'anglais langue seconde. Elle a été classée au premier rang par le gouvernement fédéral pour la représentation des minorités visibles dans son effectif, et ce pour une deuxième année. D'autre part, elle a embauché des personnes représentant les minorités culturelles et visibles pour accueillir les passagers des navires de croisière qui visitent le Canada et elle voit à ce que ses documents d'information reflètent fidèlement la diversité culturelle canadienne. La Société prévoit constituer un répertoire des compétences linguistiques des employés, passer en revue ses politiques et pratiques d'emploi, mettre au point des stratégies officielles pour inciter les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois ainsi qu'à élaborer des programmes de formation à l'intention des cadres sur les obstacles à l'emploi.

## TRIBUNAL DE L'AVIATION CIVILE

Le Tribunal de l'aviation civile n'a pas mis en oeuvre de projets précis au chapitre du multiculturalisme, mais il a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs. Le Tribunal a toutefois distribué des documents sur la politique du multiculturalisme et a pris des mesures pour s'assurer qu'il n'y a pas d'obstacle à l'emploi.

préparation de plans opérationnels; et elle a continué à entretenir des liens avec des organismes représentant des minorités visibles.

La SCA tient un répertoire des compétences linguistiques de ses employés; elle examine actuellement ses politiques en matière de ressources humaines et se propose d'adopter une politique sur le multiculturelisme. Elle prévoit également ajouter et diffuser des renseignements sur le multiculturelisme dans son programme d'orientation et dans son bulletin et continuer à entretenir des rapports avec des organismes ethnoculturels et donner une formation sur les relations interculturelles. Il est prévu de réviser le formulaire de renseignements sur les employés afin de recueillir des données précises sur les employés appartenant à des minorités ethnoculturelles et visibles, d'effectuer une analyse de la base de données sur les ressources humaines afin de tenir compte du multiculturelisme, d'établir un répertoire des connaissances ethnoculturelles ainsi que de distribuer des documents sur le multiculturelisme aux agents régionaux des communications.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE HALIFAX

La Société du port de Halifax a élaboré un énoncé de principe sur le multiculturelisme qu'elle se propose d'incorporer, tout comme la politique sur le multiculturelisme, dans le programme d'orientation des employés. Elle a constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et publié des articles sur le multiculturelisme dans le bulletin à l'intention des employés. La Société s'est engagée à offrir un service juste et non discriminatoire au grand public et à ses employés.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE PRINCE RUPERT

Compte tenu de sa petite taille, la Société du port de Prince Rupert n'a pas pris de projets précis au chapitre du multiculturelisme. Elle a néanmoins distribué à tous ses employés des documents d'information et des bandes vidéo sur le multiculturelisme, et elle a encouragé les membres de minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE SAINT JOHN

La Société du port de Saint John a tenu compte du multiculturelisme dans l'élaboration de ses politiques, appuyé les activités multiculturelles locales, passé en revue ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines pour repérer

## SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA

La Société d'assurance-dépôts du Canada s'est engagée à assurer des chances égales d'emploi et de promotion à tous les Canadiens. Elle a mis au point des lignes directrices en matière de ressources humaines pour étayer ses engagements; elle a distribué un bulletin sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* à tous ses employés; et elle a offert aux employés responsables du recrutement des séances de formation sur les méthodes d'embauche équitables. Elle encourage également ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité.

Des brochures de la Société sont disponibles sous forme de bande sonore comprenant des renseignements dans n'importe quelle langue. En outre, la Société tient compte des activités religieuses et culturelles de son personnel, ainsi que des restrictions alimentaires des employés à l'occasion de réceptions qu'elle organise. Elle a également pris des mesures pour s'assurer que ses documents de communication reflètent bien la diversité culturelle du Canada. Outre qu'elle prévoit inclure la connaissance des langues non officielles dans sa base de données sur les langues, la Société envisage de s'assurer que les méthodes d'évaluation des postes ne comportent aucun préjugé d'ordre culturel, de distribuer des articles sur la protection du consommateur à la presse ethnique ainsi que d'élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme.

## SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON

La Société de développement du Cap-Breton a terminé une vérification de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines afin de mettre au jour les préjugés d'ordre culturel ou la discrimination systémique. Elle a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, organisé des activités pour souligner la journée du 21 mars et assisté à un colloque en compagnie d'autres institutions fédérales et de groupements ethnoculturels.

La Société prévoit élaborer une politique globale sur le multiculturalisme, informer ses employés sur le multiculturalisme et sur la place qu'il tient dans la société canadienne ainsi que nouer des contacts avec des groupes ethnoculturels.

## SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE

La Société du crédit agricole (SCA) a continué d'accroître la représentation des groupes minoritaires ethnoculturels dans ses communications; elle a représenté des artistes appartenant à une minorité ethnoculturelle dans un nouveau calendrier devant servir d'outil de relations publiques; elle a fourni à ses gestionnaires des renseignements sur des projets en matière de multiculturalisme en vue de la



assurer la représentation juste et équitable des membres de minorités ethnoculturelles. La SCP se propose de continuer à organiser des séances d'information sur les relations interculturelles à l'intention des membres de son service de police.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

La Société canadienne des postes (SCP) a parrainé et coproduit, avec les Productions Forevergreen Television and Films, un documentaire pour la télévision illustrant les défis auxquels doivent faire face des Canadiens de diverses origines ethniques pour apprendre à lire et à écrire. Le film, «Envol vers la liberté», a reçu le Gold Award du documentaire télévisé au Festival international de films de Houston. D'autre part, la SCP et la Fondation Charles R. Bronfman ont coparrainé le Programme du patrimoine canadien, lequel fait appel à de nombreux médias pour aider les Canadiens à mieux apprécier notre culture et notre histoire uniques, et dans le cadre duquel le *Comité du patrimoine*, bulletin à l'intention des enseignants, a vu le jour.

La SCP et la Commission canadienne des droits de la personne examinent actuellement les systèmes et pratiques d'emploi de la Société. Celle-ci s'est efforcée de refléter fidèlement la diversité culturelle du pays dans ses communications; elle a publié des offres d'emploi dans la presse ethnique; et elle a eu recours à des organismes de représentation pour recruter des membres des minorités visibles et des autochtones. Elle a d'ailleurs encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, élaboré une trousse de communication à l'intention du personnel et révisé le questionnaire d'auto-identification. Elle a aussi participé à des manifestations multiculturelles et organisé une campagne nationale pour souligner la journée du 21 mars. La Société a offert à ses employés des séances de formation sur le harcèlement et la discrimination raciale et a établi un comité consultatif, à la Division de l'Atlantique, pour étudier les questions liées aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi. Elle a également mis au point un système d'information sur les ressources humaines renforçant des données sur l'équité en matière d'emploi en vue de l'élaboration de programmes sur le multiculturalisme.

En 1991-1992, la SCP émettra un timbre commémorant l'arrivée de la communauté ukrainienne au Canada. La SCP se propose de continuer à travailler avec la Fondation Charles R. Bronfman, de diffuser la bande vidéo de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, «Le nouveau visage de l'entreprise canadienne», dans toutes ses divisions, de s'assurer que ses documents de communication reflètent fidèlement la diversité de la population canadienne et de son effectif ainsi que de consulter d'avantage les groupes multiculturels. La SCP élabore actuellement un cours sur la gestion d'un effectif pluraliste.

conduite en matière de rédaction et fourni des services au public dans des langues non officielles. Il se propose de constituer un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels.

## PÉTRO-CANADA

Péto-Canada Inc. a procédé à l'examen de ses politiques et programmes pour s'assurer qu'ils respectent la politique du multiculturalisme et a révisé sa politique sur l'équité en matière d'emploi afin de tenir compte de toutes les différences qui ne sont pas comprises dans les quatre groupes désignés. La société a mis en place un horaire de travail flexible pour tenir compte des fêtes religieuses, représenté fidèlement la diversité culturelle canadienne dans ses campagnes de publicité, offert des séances de formation interculturelle aux gestionnaires et appuyé plusieurs minorités ethnoculturelles par des dons. Elle a aussi encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité; par ailleurs, l'administration centrale de la société à Calgary a poursuivi ses démarches de recrutement auprès du centre multiculturel de Calgary.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES BREVETS ET D'EXPLOITATION LTÉE

Le projet de loi C-8 prévoit la dissolution de la Société canadienne des brevets et d'exploitation ltée. Les fonctions de la Société seront dévolues à d'autres organismes.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS

La Société canadienne des ports (SCP) a procédé au réexamen de ses politiques de recrutement et d'équité en matière d'emploi et a l'intention de poursuivre ce processus; elle a apporté des modifications à ses lignes directrices sur les congés, afin de permettre aux employés de remplir leurs obligations religieuses et culturelles; elle a aussi tenu un répertoire sur les compétences linguistiques de ses employés, afin de pouvoir faire appel à celles-ci lors de rencontres avec des représentants de pays étrangers.

La SCP a souscrit à un programme d'orientation de carrière qui offre la possibilité aux employés membres de minorités visibles d'accéder de façon temporaire ou permanente à des postes plus élevés au sein de l'organisme; elle a contribué à sensibiliser les membres de son personnel en leur offrant de l'information sur la réalité multiculturelle du Canada; et elle a entrepris des discussions avec les représentants de ses divers syndicats, dans le but d'adopter des stratégies visant à

## OFFICE DU TRANSPORT DU GRAIN

L'Office du transport du grain a souligné la journée du 21 mars et a encouragé ses employés à participer aux activités locales entourant cette journée. Il a contribué à mieux faire connaître la diversité culturelle du Canada en appuyant des foires alimentaires ethnoculturelles qui ont lieu tous les trois mois et il a entrepris d'élaborer un questionnaire afin d'établir les compétences linguistiques des employés et leur connaissance des milieux ethnoculturels. Outre que des représentants de l'Office ont assisté à des séances de sensibilisation culturelle, l'Office a travaillé avec la Commission de la Fonction publique pour s'assurer que ses politiques d'emploi et de promotion ne comportent aucun obstacle et il a pris des mesures pour que ses politiques et ses pratiques en matière de personnel reflètent fidèlement la réalité multiculturelle canadienne. L'Office se propose de distribuer des documents sur le multiculturelisme à tout son personnel et a donné son appui à la *Loi sur le multiculturelisme canadien* dans le domaine de l'élaboration des politiques.

## OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

L'Office national de l'énergie a donné son appui à la politique du multiculturelisme, souligné la journée du 21 mars, scruté ses programmes de ressources humaines pour s'assurer qu'ils ne comportent aucune mesure de discrimination systémique et veillé à ce que ses publications soient représentatives de la diversité ethnoculturelle du Canada.

## OFFICE NATIONAL DES TRANSPORTS DU CANADA

L'Office national des transports a examiné ses programmes pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur le multiculturelisme canadien*, publié des articles et fait la promotion d'activités multiculturelles dans le bulletin destiné au personnel, organisé des manifestations annuelles pour mieux faire connaître la diversité culturelle du Canada et établi un comité multiculturel pour planifier ces manifestations. L'Office a distribué la *Loi sur le multiculturelisme canadien*, accompagnée d'une note mettant en évidence l'importance du paragraphe 3(2), encouragé les membres d'une minorité visible ou ethnoculturelle à postuler des emplois, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et consulté ses employés appartenant à une minorité visible ou ethnoculturelle dans le cadre du processus de planification des ressources humaines.

L'Office a consulté des représentants de minorités visibles et ethnoculturelles lors d'audiences publiques, incorporé les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* dans sa politique sur les publications et ses lignes de

de multiculturalisme et a recueilli des données sur l'origine culturelle de ses employés en leur faisant remplir un formulaire d'identification. Elle a distribué une nouvelle fois sa politique sur le harcèlement et a ajouté à la procédure d'évaluation des gestionnaires une échelle de cotation pour mesurer leur degré de réussite à atteindre les objectifs liés à l'équité en matière d'emploi. D'autre part, le Programme d'orientation des employés de la Monnaie royale ainsi que le Guide de l'employé comprennent une partie sur le multiculturalisme.

La Monnaie royale a eu recours aux compétences linguistiques de ses employés et à leur connaissance des milieux ethnoculturels pour communiquer plus efficacement avec sa clientèle; elle a produit des documents multilingues et donné suite aux demandes concernant des visites guidées dans des langues autres que le français et l'anglais. Elle a dépeint la réalité multiculturelle du Canada dans ses pièces et ses documents de publicité, fait la promotion du multiculturalisme dans des bandes vidéo, tenu un répertoire des groupes culturels et consulté ces groupes au regard des représentations artistiques sur ses pièces et ses billets.

La Monnaie royale se propose d'offrir à ses gestionnaires des séances de formation sur les évaluations du rendement qui porteront en particulier sur les différences culturelles, de poursuivre les discussions avec les employés syndiqués sur des questions qui font obstacles aux possibilités de promotion interne ainsi que de compiler des renseignements sur les groupes culturels et la représentation de ceux-ci dans son effectif.

## OFFICE CANADIEN DE COMMERCIALISATION DES OEUVES

L'Office canadien de commercialisation des oeufs a distribué à ses employés un bulletin d'information sur les responsabilités du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il tient compte des restrictions alimentaires de ses employés aux réceptions qu'il organise et a élaboré un livre de recettes représentatif de la diversité culturelle du Canada. L'Office a donné son appui aux pratiques d'embauche non discriminatoires et tient un répertoire des compétences linguistiques et des connaissances culturelles de ses employés. De plus, il voit à ce que ses documents de communication tiennent compte de la réalité multiculturelle du Canada.

## OFFICE CANADIEN DES PROVENDES

Le projet de loi C-8 prévoit la dissolution de l'Office canadien des provenides.



Le Ministère a consulté des représentants de minorités ethnoculturelles pour l'aider à expliquer sa politique aux membres de ces minorités. Il a encouragé des organismes ethnoculturels et des étudiants appartenant à des groupes ethnoculturels à participer à des programmes visant à aider des contribuables provenant de diverses communautés à remplir leur déclaration de revenu et il a constitué un répertoire national des compétences linguistiques de ses employés afin d'améliorer le service au public. Le Ministère a souligné la journée du 21 mars, offert des séances de sensibilisation interculturelle et une formation en communication, et mis sur pied des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste dans certaines régions.

Le Bureau d'impôt international a été créé pour offrir un service national de renseignements ainsi que pour traiter les déclarations de revenu des nouveaux Canadiens, des immigrants, des non-résidents et des Canadiens en poste à l'étranger. Le Ministère participe aux travaux d'un comité interministériel dont l'objectif est d'examiner les besoins des trois premiers groupes.

Le Ministère a formé un comité consultatif national pour les minorités visibles, passé en revue ses systèmes d'emploi afin de cerner et d'éliminer les obstacles et élaboré un questionnaire de fin d'emploi. Il se propose d'ailleurs de revoir ce formulaire afin que les répondants puissent déclarer leur appartenance à une minorité.

Pour l'avenir, il est prévu de distribuer des documents sur la politique canadienne du multiculturalisme, de continuer à offrir des séances de sensibilisation interculturelle aux gestionnaires, d'ajouter des séances sur la gestion d'un effectif pluraliste au programme de formation des cadres intermédiaires et de produire un guide sur la gestion de la diversité. On prévoit aussi élaborer une stratégie de communication sur la diversité en milieu de travail, tenir compte du multiculturalisme dans le programme d'orientation des employés ainsi qu'élaborer une stratégie visant à attirer des membres des groupes désignés grâce à une campagne de recrutement au niveau postsecondaire. On effectue actuellement des recherches avec des entrepreneurs dont les activités se déroulent dans des langues autres que le français et l'anglais; ceux-ci forment leurs observations concernant les ateliers sur l'impôt à l'intention des petites entreprises. Le Ministère se propose d'ailleurs de promouvoir ces ateliers auprès des entreprises ethnoculturelles.

## MONNAIE ROYALE CANADIENNE

La Monnaie royale canadienne procède à la révision permanente de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines et tient compte des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans tous ses nouveaux projets. Elle s'est assurée que les bureaux de placement externes connaissent ses objectifs en matière

membres d'une minorité visible, fait de la publicité aux fins de recrutement dans des publications ethnoculturelles, consulte les minorités ethnoculturelles et visibles et les personnes à la recherche d'un emploi, et veille à ce que les gestionnaires soient conscients des besoins et préoccupations de ces groupes. Le Ministère se propose d'inciter les personnes appartenant à une minorité visible à postuler des postes et de participer aux travaux d'un groupe consultatif interne sur les minorités présidé par le Conseil du Trésor.

Le Ministère a ajouté des éléments liés au multiculturalisme et à la sensibilisation interculturelle à ses programmes de formation et il a fait en sorte que les agents des douanes acquièrent des compétences d'ordre culturel. Il prévoit offrir une formation sur le multiculturalisme aux agents des douanes nommés pour une courte période ainsi qu'aux étudiants occupant un emploi d'été. D'autre part, ses activités de communication ministérielles, y compris celles qui entouraient la journée du 21 mars, ont permis de mieux faire comprendre la réalité multiculturelle du Canada. Le Ministère a installé un comptoir spécial à l'aéroport international de Vancouver où des services dans des langues autres que le français et l'anglais sont offerts, et il a pris des mesures dans d'autres aéroports pour offrir ces mêmes services. Il met à contribution les compétences linguistiques de ses employés pour fournir des services au public dans des langues non officielles et offre également des publications ministérielles dans des langues autres que le français et l'anglais.

Le Ministère contrôle la représentation des groupes minoritaires dans ses documents de communication et fait appel à des employés appartenant à une minorité visible pour l'aider dans ce processus. Il a diffusé les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* et vérifie le ciblage de la plupart des publications liées à la taxe sur les produits et services avec des représentants de minorités ethnoculturelles. Enfin, il se tient au courant des problèmes qu'ont les membres de minorités ethnoculturelles aux bureaux de Douanes et Accise et prépare des articles à ce sujet, qui seront publiés dans la presse ethnique.

## MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (IMPÔT)

Le ministère du Revenu national (Impôt) a évalué ses documents de communication en fonction de critères liés à une représentation équitable des groupes ethnoculturels, exigé des soumissionnaires qu'ils respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans leurs propositions visant la production de documents audio-visuels, ciblé les groupes ethnoculturels dans une campagne de sensibilisation du public, fait de la publicité dans les médias imprimés ethniques et distribué des trousseaux d'information aux associations et médias ethnoculturels. De plus, il élabore actuellement une stratégie visant à accroître ses rapports avec les médias ethnoculturels.

Comité des minorités visibles du Conseil du Trésor et fait du multiculturalisme une question stratégique dans son plan à long terme sur les ressources humaines. La Garde côtière (région des Maritimes) mène activement des activités de recrutement au sein de la collectivité noire de la Nouvelle-Écosse, et le bureau régional de l'Ouest du Groupe de l'aviation a inscrit les minorités ethnoculturelles sur ses listes d'envoi pour fins de recrutement.

Transports Canada a distribué le deuxième rapport annuel sur *L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*, offert des séances de sensibilisation interculturelle, veillé à ce que toutes ses publications et tous ses documents audiovisuels représentent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada, tenu compte des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans un nouveau manuel d'affaires publiques et incorporé l'affiche *Ensemble on ira loin*, de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, dans le bulletin à l'intention des employés. En outre, Transports Canada a continué à utiliser l'affichage pictographique dans les aéroports ainsi que sur les affiches, les étiquettes des emballages et les dispositifs de transport contenant des produits dangereux. Il a aussi publié une modification proposée au Règlement sur la sécurité des véhicules automobiles afin d'étendre la standardisation, par mesure de sécurité, des commandes et des affichages des motocyclettes.

Le Groupe de la marine de Transports Canada (région des Maritimes) a établi une liste de personnes-ressources issues de minorités et organisations ethnoculturelles à des fins de consultation, assuré la liaison avec les comités multiculturels de Halifax et de Dartmouth et élaboré une série d'exposés sur le multiculturalisme en collaboration avec l'Université St. Mary. Il se propose également d'encourager le personnel à participer aux manifestations multiculturelles locales.

Transports Canada envisage d'élaborer une politique sur le multiculturalisme, de distribuer les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, d'organiser une séance de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste, d'effectuer des recherches et de mettre en oeuvre une activité de formation pour le Groupe des aéroports ainsi que d'installer une affiche représentant la réalité multiculturelle du Canada dans tous les aéroports. On se propose aussi de mettre en oeuvre un programme d'apprentissage visant les membres des groupes désignés afin de leur permettre d'acquérir les compétences requises pour devenir technicien d'entretien des aéronefs.

## MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (DOUANES ET ACCISE)

Pour la deuxième année consécutive, le ministre du Revenu national (Douanes et Accise) a reçu le prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi pour les progrès réalisés au chapitre de la représentation des minorités visibles au sein de son effectif. Le Ministère a favorisé le perfectionnement professionnel des employés

## MINISTÈRE DES FINANCES

Le ministère des Finances a souligné la journée du 21 mars, distribué *Les Batisseurs de la nation*, calendrier produit par le Conseil ethnoculturel du Canada, constitué et utilisé un répertoire de candidats faisant partie des groupes désignés, encouragé les employés à déclarer leur appartenance à une minorité et consulté ces derniers employés; il a également élaboré et mis en oeuvre un programme d'entrevues de fin de service et se propose d'établir un plan d'action pour donner suite à ce programme. Le Ministère a distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, veillé à ce que ses publications soient représentatives de la diversité culturelle canadienne et annoncé la campagne des obligations d'épargne du Canada dans la presse ethnique, et ce dans la langue de la publication.

Le Ministère se propose d'offrir des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste à tous ses cadres, de mettre en oeuvre un programme d'encadrement pour les membres intéressés des groupes désignés ainsi que de créer un comité formé de directeurs et de membres des groupes désignés.

## MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OcéANS

Le ministère des Pêches et des Océans a souligné la journée du 21 mars, établi une nouvelle politique sur le harcèlement en milieu de travail, distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, veillé à ce que ses documents de communications soient représentatifs de la diversité culturelle du Canada et continué à offrir, dans le cadre de son programme d'orientation des agents des pêches débutants, un module obligatoire de deux jours sur les relations interculturelles. Les employés du Ministère ont également assisté à des séances de formation sur les relations interculturelles offertes par la GRC.

Le Ministère a encouragé les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois, effectué une enquête d'auto-identification et constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés ainsi que de leur connaissance des milieux ethnoculturels. Il est actuellement engagé dans un processus visant à mettre au jour les obstacles culturels et systémiques à l'emploi. De plus, le Ministère continue à diriger un comité de relations interraciales dans l'industrie de la pêche en Colombie-Britannique.

## MINISTÈRE DES TRANSPORTS

Transports Canada a continué à examiner ses systèmes et pratiques d'emploi, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, consulté le



marché de l'emploi qui recueillera des données sur la population active par origine ethnoculturelle. TC a également ajouté un volet sur le multiculturelisme dans une base de données sur les produits touristiques prêts à être exportés.

Il est prévu qu'ISTC offrira aux gestionnaires des séances de formation sur les relations interculturelles, travaillera en collaboration avec l'industrie du tourisme pour faire la promotion du multiculturelisme et incorporera la notion de multiculturelisme dans un programme d'activité portant sur la concurrence dans le secteur du tourisme. ISTC se propose également de mettre en oeuvre une politique nationale sur l'entrepreneurschip ainsi qu'un projet de sensibilisation à l'entrepreneurschip destinés aux autochtones et aux membres des minorités ethnoculturelles et visibles. De son côté, TC envisage d'étudier le secteur du tourisme culturel canadien afin d'en favoriser l'essor ainsi que d'inclure des manifestations et festivals multiculturels dans les voyages à forfait.

## MINISTÈRE DE LA DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE L'OUEST

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a exprimé son appui à la politique du multiculturelisme et a établi des relations avec le Secrétariat au multiculturelisme afin d'étudier des moyens de mettre en oeuvre cette politique. Le Ministère encourage les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois.

## MINISTÈRE DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS

Le ministère des Consommateurs et des Sociétés a offert des ateliers de sensibilisation au multiculturelisme aux gestionnaires et s'est assuré que sa bande vidéo promotionnelle ainsi que son rapport annuel dépeignent fidèlement la diversité culturelle de la société canadienne. Pour leur part, les bureaux régionaux ont consulté des groupes ethnoculturels et la presse ethnique et leur ont transmis des renseignements utiles.

Le Ministère prévoit former un groupe de discussion dirigée afin de répondre aux besoins des employés membres d'un groupe minoritaire. Il se propose aussi de publier un article dans le bulletin des employés pour mieux faire connaître les obligations des organismes fédéraux en vertu de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*.

constituer un effectif représentatif de la diversité canadienne dans son manuel à l'intention des employés et il se propose d'appuyer la politique du multiculturalisme en mettant en oeuvre des projets en matière de ressources humaines et de planification de la relève ainsi qu'en accordant plus d'importance aux séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

## MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

Environnement Canada a commémoré la journée du 21 mars; à la suite des activités organisées dans le cadre de cette journée, il a établi un processus de consultation visant les employés membres de minorités visibles; il a distribué à tous ses gestionnaires le livret intitulé *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens*. Des représentants d'Environnement Canada ont assisté à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme. De plus, le Ministère a participé à des activités organisées à la suite de cette exposition-rencontre.

Le Service canadien des parcs fait appel aux compétences linguistiques de son personnel, ainsi qu'à leur connaissance et à leur compréhension des milieux ethnoculturels dans le cadre de la planification des services et des programmes d'interprétation qu'il offre dans les parcs nationaux. Il offre également des dépliants et des brochures dans des langues autres que le français et l'anglais.

## MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Industrie, Sciences et Technologie Canada (ISTC) a participé à des ateliers sur les petites entreprises organisés par les communautés ethnoculturelles, mené une enquête d'auto-identification, placé des documents sur le multiculturalisme et la discrimination raciale dans son centre d'information, souligné la journée du 21 mars, organisé des séances d'information sur les programmes de recrutement spéciaux de la Commission de la Fonction publique et élaboré des lignes directrices sur la publicité au regard de la représentation de la réalité multiculturelle du Canada.

Tourisme Canada (TC) a continué à promouvoir la diversité culturelle du pays dans ses campagnes de publicité destinées aux marchés interne et externe et a inscrit les avantages du multiculturalisme à l'ordre du jour d'une rencontre nationale entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des représentants de l'industrie du tourisme. De plus, TC tient compte du multiculturalisme dans l'élaboration d'un code de déontologie et de pratiques à l'intention de l'industrie du tourisme du Canada, et il participe à une étude du

multiculturalisme pour établir des coopératives et en promouvoir l'utilisation par les groupes ethnoculturels du Canada. Il a publié des documents d'information sur le secteur des céréales et des oléagineux à l'intention des agriculteurs appartenant à une minorité ethnoculturelle et des représentants de l'industrie et il a produit une version abrégée de son répertoire des programmes et services en onze langues.

Agriculture Canada a passé en revue les postes du groupe des économistes pour s'assurer que le processus de sélection ne comporte aucune barrière. Il a favorisé la promotion et l'embauche des membres de minorités visibles, participé aux activités entourant le 21 mars, assisté à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme et a distribué des documents d'information sur le multiculturalisme à ses gestionnaires et à ses employés.

Le plan d'action de 1991-1992 sur le multiculturalisme porte sur toutes les activités du Ministère. On examine actuellement la possibilité d'établir des mécanismes d'extension des services auprès d'organismes multiculturels et ethnoculturels afin d'améliorer les communications, et on envisage de faire de la publicité dans la presse ethnique. On se propose aussi d'examiner les publications des stations de recherches pour s'assurer qu'elles atteignent bien tous les groupes ethnoculturels concernés, de faire rapport sur la demande concernant la promotion des ventes des produits alimentaires des groupes ethnoculturels ainsi que d'effectuer une analyse des répercussions de la population ethnoculturelle du Canada sur l'industrie agro-alimentaire.

Agriculture Canada prévoit offrir des séances d'information sur la diversité culturelle de ses groupes clients, souligner la journée du 21 mars, distribuer des documents et des bandes vidéo sur le multiculturalisme à ses employés, sensibiliser les gestionnaires aux besoins d'un effectif pluraliste, distribuer aux gestionnaires des lignes directrices sur l'observance de fêtes à caractère religieux par les employés, créer un centre de documentation sur le multiculturalisme, établir un répertoire des compétences linguistiques des employés ainsi que mettre sur pied des séances de formation et de sensibilisation sur les relations interculturelles et interraciales.

## MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE, DES MINES ET DES RESSOURCES

Le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources a distribué des publications sur le multiculturalisme; il a veillé à ce que tous ses documents de communication représentent fidèlement la réalité multiculturelle canadienne; il a également encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Ses employés et ses gestionnaires ont assisté à des séances de formation sur les relations interculturelles et la gestion d'un effectif pluraliste. Il s'est engagé à

## FORÊTS CANADA

Forêts Canada a distribué le document intitulé *La Loi sur le multiculturelisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens*. Il a également souligné la journée du 21 mars, offert des séances de formation en relations interculturelles à son personnel et veillé à ce que les documents de communication du ministère reflètent le caractère multiculturel du Canada. Forêts Canada a mis à contribution les compétences linguistiques de ses employés, dans le but d'établir et d'entretenir des liens avec divers pays et de communiquer avec des délégations étrangères.

## INVESTISSEMENT CANADA

Investissement Canada a élaboré un questionnaire confidentiel pour recueillir des données sur tous les obstacles qui, selon les employés, nuisent à leur avancement. Il a créé une équipe de projet sur l'équité en matière d'emploi, mis à contribution les compétences linguistiques des employés et leur connaissance des milieux ethnoculturels pour communiquer avec des groupes clients et traduire en français et en anglais des lettres rédigées dans des langues étrangères, offert des publications, des documents et des services dans des langues autres que le français et l'anglais, consulté des groupes ethnoculturels, et souligné la journée du 21 mars. L'organisme se propose d'offrir une séance de formation sur la gestion d'un effectif plurilingue et réexamine présentement ses politiques et ses pratiques en matière de personnel pour s'assurer qu'elles respectent la *Loi sur le multiculturelisme canadien*.

## MARINE ATLANTIQUE S.C.C.

Marine Atlantique a terminé l'examen de ses systèmes d'emploi, affiché sa politique sur le harcèlement, abordé la diversité culturelle aux réunions des comités et dans ses publications internes, ainsi que veillé à ce que ses documents de communication reflètent bien la réalité multiculturelle du Canada. L'organisme a éliminé les exigences relatives aux études qui pourraient constituer d'éventuels obstacles pour les postes de premier échelon. Il a aussi encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et se propose de mettre en oeuvre les recommandations découlant de l'examen des systèmes d'emploi.

## MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Agriculture Canada a mis sur pied un comité de direction chargé des questions liées au multiculturelisme et a élaboré un plan d'action sur le multiculturelisme pour 1991-1992. Le Ministère a travaillé en collaboration avec le Secrétariat au



minorités visibles. Le CNR tient une banque de données sur les personnes appartenant à des minorités visibles, afin d'analyser la répartition et la représentation de ces personnes au sein de son effectif, il a l'intention de poursuivre ses efforts dans ce domaine.

## CORPORATION PLACE DU HAVRE CANADA

La Corporation Place du Havre Canada a d'abord sensibilisé ses employés à la réalité multiculturelle du Canada grâce à des réunions et à des bandes vidéo. Elle a distribué des documents sur les responsabilités des institutions fédérales en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et elle a encouragé les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois. De plus, Place du Havre Canada tient compte de la réalité multiculturelle du pays dans ses documents de communication et a noué des contacts avec des organismes multiculturels.

## ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LTÉE

Énergie atomique du Canada Ltée a donné des séances de sensibilisation interculturelle, fait en sorte que les qualifications professionnelles requises ne constituent pas des obstacles à l'emploi, cerné et éliminé les obstacles et préjugés systémiques, transmis des communautés aux médias ethniques et mis en oeuvre un exposé de principe sur le respect des traditions ethnoculturelles et la liberté de culte. L'organisme s'assure également que ses documents de communication sont le reflet fidèle de la diversité du Canada.

L'organisme a souligné la journée du 21 mars; il est abonné à des publications rédigées dans des langues autres que le français et l'anglais et assure des services de traduction en plusieurs langues; il répond, dans la mesure du possible, aux demandes de renseignements dans la langue du requérant. Enfin, il met à contribution les compétences ethnoculturelles et linguistiques de ses employés pour offrir des visites guidées et pour fournir une aide spéciale aux scientifiques de passage et aux nouveaux employés.

## ENTREPRISE CAP-BRETON

Entreprise Cap-Breton a présenté son rapport par l'entremise de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique.

## CONSEIL DE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES

Le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturelisme, mais il a exprimé son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

## CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada a reflété fidèlement la réalité multiculturelle du Canada dans ses documents d'information et a souligné la journée du 21 mars. Le Conseil se propose de passer en revue ses politiques et ses pratiques en matière de personnel et de faire connaître aux employés leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*. Il est également prévu de sensibiliser les gestionnaires aux demandes de congé pour des raisons religieuses ou culturelles.

## CONSEIL DES SCIENCES DU CANADA

Le Conseil des sciences du Canada a donné son appui à la *Loi sur le multiculturelisme canadien* en diffusant des publications qui reflètent la diversité canadienne et en s'efforçant d'utiliser des méthodes d'emploi non discriminatoires.

## CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

Le Conseil économique du Canada a souligné la journée du 21 mars; il a rédigé et diffusé un énoncé de principe sur le multiculturelisme; et il a distribué le texte du paragraphe 3(2) de la *Loi sur le multiculturelisme canadien* et les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* à tout son personnel.

## CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

Le Conseil national de recherches (CNR) a publié des documents d'information qui reflètent la réalité et les avantages de la diversité culturelle du Canada. Il a également mis à contribution les compétences linguistiques et les connaissances culturelles de ses employés pour accueillir des chercheurs de l'extérieur et les représentants d'associations de recherche étrangères et pour communiquer avec eux. Le Conseil a aussi encouragé ses employés à s'auto-identifier; il a ainsi déterminé que plus de 10 pour cent de son effectif est formé de membres des

formation du CN renferme maintenant une section sur les relations interraciales; par ailleurs, la compagnie favorise la formation des employés membres d'une minorité visible. Le CN a aussi invité des représentants du Secrétariat au multiculturalisme à prendre la parole devant une assemblée des coordonnateurs de son programme d'équité en matière d'emploi et a ajouté un volet sur les différences culturelles dans un atelier sur les maladies cardiaques.

Le CN a offert une aide financière à des groupes ethnoculturels ainsi qu'à des organismes s'occupant de relations interethniques. Il verse des fonds à *Canadian Scene*, journal à caractère ethnoculturel, et y annonce ses postes vacants. Il a également distribué la liste des journaux communautaires ethnoculturels à ses bureaux régionaux dans tout le Canada, afin d'encourager ceux-ci à y publier des articles et des annonces. Le CN participe à des conférences sur le multiculturalisme et à des journées d'orientation. De plus, le CN a élaboré un module de formation interactif sur bande vidéo ayant comme sujet l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne; ce module met en évidence l'importance de reconnaître les différences culturelles et d'en tenir compte. Le CN a également interrogé ses employés membres d'une minorité ethnoculturelle, afin d'évaluer leurs attitudes et leur degré d'acceptation face au module de formation.

## CONSEIL CANADIEN DES NORMES

Le Conseil canadien des normes a lancé des discussions, qu'il se propose d'ailleurs de poursuivre, sur la façon de représenter la réalité multiculturelle du Canada dans les documents de communication et participé à la rencontre-exposition sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation dans le domaine du multiculturalisme. Il s'est joint au réseau fédéral de formation en relations interculturelles et interraciales, a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et a distribué à tout son personnel un énoncé de principe sur son engagement envers le multiculturalisme.

## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Conseil canadien des relations du travail s'est engagé à appuyer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a sensibilisé ses employés en mettant à leur disposition des documents sur le multiculturalisme; il a souligné la journée du 21 mars; il a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et il est en mesure d'assurer des services de traduction simultanée dans des langues autres que le français et l'anglais.

## COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ

La Commission canadienne du blé a passé en revue ses pratiques en matière d'emploi et a constitué un répertoire des candidats membres d'un groupe minoritaire et des compétences linguistiques de ses employés. Elle a donné son appui à la politique du multiculturelisme.

## LA COMMISSION CANADIENNE DU LAIT

La Commission canadienne du lait n'a entrepris aucun projet précis en matière de multiculturelisme, mais elle a exprimé son appui à l'égard de la politique du multiculturelisme et des objectifs qui en découlent.

## COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le Canadien National (CN) encourage les personnes appartenant à des minorités visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité. Il a tenu un répertoire de candidats qualifiés qui sont membres d'une minorité visible et intéressés à travailler au CN, et a veillé à ce que ces candidats subissent des tests spéciaux de premier échelon. De plus, il a examiné ses politiques de recrutement, d'embauche et de promotion pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires.

Le CN a retenu les services d'un organisme spécialisé dans les relations interraciales pour l'aider à passer en revue les examens d'avancement et de premier échelon. Il a consulté des organismes ethnoculturels et a rencontré des représentants du Conseil ethnoculturel du Canada pour étudier des questions d'intérêt mutuel. En outre, il a participé aux travaux d'un groupe d'étude mis sur pied par le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), à Montréal, en vue de préparer un énoncé de principe sur les changements à apporter à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le CN a recensé 70 langues parlées par les membres de son personnel de direction et a communiqué avec ses pensionnés dans des langues autres que le français et l'anglais; par ailleurs, il tient compte des compétences linguistiques dans le choix des employés appelés à réaliser des projets à l'étranger. Le CN encourage ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et il les a consultés au sujet de questions qui les préoccupent. Il tient compte des convictions religieuses de ses employés dans la mesure du possible et offre divers produits alimentaires ethnoculturels dans ses cafétérias. Il a organisé des activités culturelles à sa garderie de Montréal et a contribué à mieux faire connaître la diversité culturelle du Canada en représentant celle-ci dans ses publications internes. Le manuel de



qu'elle en a fait la promotion, la BFD a constitué une table ronde pour favoriser le dialogue entre les comités consultatifs et les gouvernements provinciaux. De plus, la Banque a formé des comités d'équité en matière d'emploi, organisé des activités pendant la Semaine de l'équité en matière d'emploi et eu recours à des pratiques d'embauche non discriminatoires.

#### BUREAU DE LA SÉCURITÉ DES TRANSPORTS DU CANADA<sup>4</sup>

Le Bureau de la sécurité des transports du Canada a examiné les nouvelles politiques et pratiques en matière de personnel à la lumière de la politique du multiculturalisme et se propose de passer en revue toutes les politiques et pratiques existantes en 1992-1993. Le Bureau a souligné la journée du 21 mars et offert une séance de formation sur le harcèlement en milieu de travail. De plus, il est en mesure de donner suite aux demandes du public concernant des services d'interprétation en langues non officielles pour les audiances. Il a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, donné une formation sur les relations interculturelles et veillé à ce que ses documents de communication reflètent bien la réalité multiculturelle du Canada.

Le Bureau prévoit élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme, établir un répertoire des compétences linguistiques des employés disposés à fournir des services d'interprétation aux délégués qui sont en visite, améliorer ses pratiques de recrutement de membres des groupes désignés et offrir une séance de formation sur le multiculturalisme aux gestionnaires. Il se propose également de distribuer à tout le personnel la publication *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens* ainsi que de promouvoir le multiculturalisme dans son bulletin interne.

#### BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

Le Bureau du surintendant des institutions financières s'est assuré que ses nouvelles politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines ne comportent aucun obstacle indu. Il a aussi ajouté des éléments liés au multiculturalisme dans son examen annuel des programmes et politiques en matière de ressources humaines, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et souligné la journée du 21 mars. Le Bureau prévoit offrir à son personnel de direction des séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

---

<sup>4</sup>Dans le rapport précédent, le Bureau de la sécurité des transports du Canada s'appelait le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports.

*sur les pratiques de communication justes et renseignées les gestionnaires sur leurs responsabilités au regard de la Loi sur le multiculturalisme canadien.*

L'APÉCA prévoit offrir aux employés des séances de sensibilisation aux relations interraciales, encourager ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et appuyer l'Atlantic Canada Chinese Business Council, formé pour promouvoir l'immigration des gens d'affaires et le commerce bilatéral entre les Maritimes et les pays côtiers du Pacifique.

## BANQUE DU CANADA

La Banque du Canada a pris des mesures pour recruter des personnes issues de minorités visibles, fait ressortir la diversité culturelle de son effectif dans une nouvelle brochure sur le recrutement et offre un service de placement professionnel à des immigrantes qui étaient stagiaires d'un programme de travail de bureau et qui avaient besoin d'une expérience pratique pour terminer le programme. Les recommandations du comité consultatif de la Banque chargé de l'équité en matière d'emploi comprenaient des projets qui visent expressément à attirer et à maintenir en fonction des membres de minorités visibles ainsi qu'à assurer leur perfectionnement. La Banque s'est engagée à promouvoir un milieu de travail favorisant la diversité culturelle.

## BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT

La Banque fédérale de développement (BFD) a continué à appuyer le programme des gens d'affaires qui regroupe huit comités consultatifs ethnoculturels à travers le Canada. En 1990-1991, les comités ont mis en valeur le profil et les contributions des entreprises ethnoculturelles de différentes façons : campagne de sensibilisation tant dans les milieux d'affaires en général que dans les collectivités ethnoculturelles; mise au jour des besoins des entreprises ethnoculturelles existantes ou éventuelles, appui promotionnel et programmes d'affaires pour les activités des collectivités ethnoculturelles; appui aux associations professionnelles et aux conseils de formation ethnoculturels; mises en place de programmes de récompenses; organisation de conférences à l'intention des jeunes entrepreneurs membres de groupes ethniques; et mise en oeuvre d'activités pendant la Semaine de la petite entreprise de 1990. Des renseignements ont également été transmis aux médias, y compris à la presse ethnique.

La BFD a distribué, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, la publication *LMISON*, dans laquelle on trouve des renseignements sur les entreprises ethnoculturelles ainsi que sur les activités et les projets des comités consultatifs. Outre qu'elle a analysé le marché des entreprises ethnoculturelles et

## ADMINISTRATION DE PILOTAGE DE L'ATLANTIQUE

L'Administration de pilotage de l'Atlantique a donné son appui à la politique et aux objectifs du multiculturelisme et a distribué des documents à ce sujet à son personnel. L'Administration prévoit promouvoir une plus grande compréhension de la réalité multiculturelle du Canada et élaborer une politique de l'emploi qui comprendra une déclaration de principe sur le multiculturelisme.

## ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS

L'Administration de pilotage des Grands Lacs n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturelisme, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

## ADMINISTRATION DE PILOTAGE DU PACIFIQUE

L'Administration de pilotage du Pacifique n'a pas pris d'initiatives précises au chapitre du multiculturelisme, mais elle a donné son appui à la politique en la matière et à ses objectifs. Elle a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et a consulté des employés appartenant à des minorités visibles et ethnoculturelles.

## ADMINISTRATION DU RÉTABLISSEMENT AGRICOLE DES PRAIRIES

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies a fait rapport par l'intermédiaire du ministère de l'Agriculture.

## AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) a travaillé en étroite collaboration avec la communauté noire de la Nouvelle-Écosse en vue de la création de la caisse d'expansion de la région de Preston, laquelle répondra aux besoins des entreprises de la région et aidera la communauté à surmonter les obstacles qui empêchent la mise sur pied de nouvelles entreprises et le développement de celles qui existent déjà. L'APECA a souligné la journée du 21 mars, pris des mesures pour s'assurer que ses documents d'information tiennent compte de la diversité ethnoculturelle du Canada, distribué les *Lignes directrices*

collaboration avec le Black Film and Video Network, et une séance de formation en post-production de bandes vidéo a été organisée à l'intention de deux membres de minorités visibles. La SRC a souligné la journée du 21 mars tant en ondes qu'en dehors des ondes et elle a poursuivi ses projets d'action directe. De plus, le Fonds Coup de pouce, destiné à appuyer les objectifs locaux d'équité en matière d'emploi, a permis de mettre sur pied des activités d'apprentissage grâce auxquelles plusieurs candidats ont trouvé un emploi permanent.

## TELEFILM CANADA

Telefilm Canada a continué de consulter les groupes minoritaires ethnoculturels, afin d'encourager les membres de ces groupes à postuler un emploi au sein de l'organisme. Telefilm Canada a financé des projets illustrant la diversité multiculturelle du Canada, dans le cadre du Fonds de développement d'émissions canadiennes de télévision, et a investi dans la production de longs métrages reflétant la diversité ethnoculturelle du pays. Telefilm Canada a également apporté son soutien au festival «Vue d'Afrique» qui s'est tenu à Montréal.

## AFFAIRES ÉCONOMIQUES

ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

L'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent a mis en oeuvre une façon de mesurer l'absence de parti pris culturel pour les postes de travailleurs manuels de niveau d'entrée. Elle a aussi constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels, qu'elle met d'ailleurs à contribution au regard de la prestation de services au grand public. L'Administration a organisé des séances d'information sur la Loi sur le *multiculturalisme canadien*, souligné la journée du 21 mars, annoncé ses postes vacants dans la presse ethnique et appuyé le Worldfest Multicultural Festival, à Cornwall, en Ontario, ville où est situé son siège social.

L'Administration se propose d'examiner ses systèmes d'emploi pour en assurer la neutralité et en éliminer tout obstacle systémique. Elle a élaboré des stratégies visant à sensibiliser ses employés à l'équité en matière d'emploi en vue d'un sondage de son effectif et elle se propose d'examiner, de mettre à l'essai et de suggérer de nouveaux moyens technologiques pour fournir des services multilingues.



## SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

La Société Radio-Canada (SRC) a créé un groupe de travail sur l'équité qui a évalué les progrès réalisés au chapitre de la représentation en ondes et de l'équité en matière d'emploi et défini des mesures supplémentaires lui permettant de jouer un rôle de premier plan dans la représentation équitable de la diversité canadienne. Les recommandations ont servi de fondement à l'élaboration d'un énoncé de mission et d'un plan d'action général qui seront mis en oeuvre en 1992. La SRC a continué à encourager ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité; elle a constitué un répertoire des compétences linguistiques et ethnoculturelles de ses employés des salles des nouvelles; elle a également consulté des minorités ethnoculturelles et visibles. La Société examine actuellement ses politiques d'emploi, de programmation, de dotation et de relations du travail et elle met sur pied des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales.

Tous les réseaux ont intégré à leur programmation des thèmes et des émissions sur les relations interraciales visant à promouvoir la diversité culturelle du Canada. Le réseau radiophonique anglais de Radio-Canada a lancé «Authenticity Project», projet pilote destiné à élargir l'éventail des reportages diffusés en ondes et à modifier les opinions et les attitudes. Dans le cadre de ce projet, les réalisateurs de l'émission du matin diffusée à chaque endroit ont évalué leur communauté et défini des secteurs ou des aspects culturels de celle-ci qui sont ignorés ou mal compris.

De plus, «Inside Stories», une série dramatique télévisée de seize émissions, a porté précisément sur la diversité ethnoculturelle canadienne; la nouvelle série télévisée «Diversity» a pris l'antenne; un reportage spécial d'une durée de deux heures portant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* et les droits inhérents que celle-ci confère aux groupes minoritaires a été présenté dans le cadre de l'émission «Les Beaux Dimanches»; enfin, *Newsworld* a été mis en candidature pour le Prix d'excellence du Ministre en matière de relations interraciales. La SRC a créé des comités spéciaux pour promouvoir le multiculturalisme; des producteurs et des journalistes ont étudié des façons de recruter des membres des minorités visibles et ont institué des programmes de stages à Toronto et à Montréal; par ailleurs, des employés et des gestionnaires de la Société ont pris part à des activités communautaires reliées au multiculturalisme et aux relations interraciales.

La deuxième étape du programme de formation «First Draft» a permis à 92 écrivains issus de communautés autochtones et de minorités visibles de participer à des ateliers d'écriture dramatique pour la télévision. À Montréal, neuf auteurs de fiction et dramaturges ont assisté à l'atelier multiculturel d'écriture dramatique pour la radio. Un atelier de scénarisation a été offert à douze auteurs noirs en

fédérales dans le contexte de l'identité canadienne sont en cours. Des organismes multiculturels francophones ont reçu des fonds, et les minorités de langue officielle ont été encouragées à tenir compte du multiculturalisme dans leurs activités.

Le programme Hospitalité-Canada a appuyé un projet pilote d'échanges réciproques dans le cadre duquel des jeunes membres de groupes multiculturels bilingues se sont rencontrés pour discuter de discrimination, des droits de la personne, de multiculturalisme et d'identité nationale. Cette activité sera introduite graduellement au cours des trois prochaines années.

Le Secrétariat d'État a également appuyé un projet pilote d'échanges réciproques entre groupes multiculturels afin de promouvoir la connaissance et la compréhension de la diversité culturelle du Canada et de fournir aux participants la possibilité de discuter de leur rôle dans la promotion de relations interraciales harmonieuses.

La Direction des citoyens autochtones a organisé une séance d'information sur les obstacles qui nuisent à la pleine participation des employés autochtones au sein du Ministère, favorise l'épanouissement des langues et des cultures autochtones, verse un financement transitoire à des journaux autochtones, appuyé la réalisation d'une étude sur le taux d'alphabétisation des autochtones vivant sur des réserves au regard des 53 langues autochtones du Canada et administré deux ententes sur les langues autochtones. Il se propose aussi de verser des fonds (coûts partagés) à trois journaux autochtones.

Le Secrétariat à la condition des personnes handicapées passe en revue la *Loi sur l'immigration* dans le cadre d'un processus d'examen des lois et règlements fédéraux touchant les personnes handicapées, et il apporte son aide aux personnes handicapées issues de minorités ethnoculturelles.

De son côté, la Direction des études canadiennes prépare un guide à l'intention des ministères et organismes fédéraux sur la planification et la distribution de matériel scolaire, guide qui mettra en évidence l'importance de tenir compte de la diversité culturelle du Canada. Enfin, elle planifie un colloque national des recteurs d'universités sur les stratégies institutionnelles liées aux relations interraciales et interethniques dans les universités canadiennes ainsi qu'un autre colloque sur le multiculturalisme.

## SOCIÉTÉ HARBOURFRONT

Le projet de loi C-8 prévoit la dissolution de la Société Harbourfront.

interraciales et de produire une trousse d'information à ce sujet; il projette également de continuer à travailler afin d'établir un volet vidéo pour la Fondation canadienne des relations raciales.

## SECRÉTARIAT D'ÉTAT

Le Secrétariat d'État<sup>3</sup> procède à des examens annuels de ses politiques et pratiques et se conforme notamment aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a organisé des séances d'information sur les relations interraciales pendant l'heure du déjeuner. Il a souligné la journée du 21 mars, a distribué des documents concernant la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et les responsabilités fédérales prévues par la Loi; il s'est également assuré que toutes ses publications et tous ses documents de communication tenaient compte de la diversité culturelle du Canada. Le Ministère a pris des mesures pour accroître le nombre d'employés issus de minorités visibles, a encouragé ceux-ci à déclarer leur appartenance et leur a offert des services d'orientation professionnelle. Il a également organisé des séances d'information sur le harcèlement.

De son côté, le Programme de promotion de la femme a consulté des groupes ethnoculturels et des minorités visibles comptant parmi ses clients et a encouragé les groupements féminins nationaux à tenir compte des préoccupations des immigrantes et des femmes membres de minorités visibles. Il se propose de sensibiliser davantage les employés à la situation de ces femmes, de prendre des mesures pour s'assurer que les groupes de femmes doublement désavantagés (y compris les immigrantes et les femmes membres de groupes ethnoculturels et de minorités visibles) ont un meilleur accès au financement, ainsi que d'augmenter les sommes versées en organisant un financement conjoint avec d'autres programmes fédéraux.

De plus, le Secteur de l'éducation a appuyé le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) dans la création du Centre d'information canadien sur les crédits universitaires internationaux, lequel favorisera l'intégration des étudiants de l'étranger et des immigrants au système d'enseignement, de formation professionnelle et des associations professionnelles du Canada.

Le Secteur des langues officielles se propose de faire connaître au public les grandes lignes d'une stratégie qu'il a élaborée sur les rapports entre le bilinguisme et le multiculturalisme. De plus, des travaux visant à clarifier les politiques

<sup>3</sup> Les activités de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, ministère créé en avril 1991, sont décrites à la Partie I du présent rapport. Cette partie-ci ne s'intéresse qu'aux éléments qui composent actuellement le Secrétariat d'État.

fédérales la liste des films qui portent sur le multiculturalisme, les relations interraciales et l'immigration. Il a aussi organisé des réceptions et des projections de films dans quatre villes canadiennes.

L'ONF a produit et distribué le *Catalogue des ressources multimédias sur le multiculturalisme*, organisé des projections de films dans le cadre du mois consacré à l'histoire de la communauté noire, distribué sa politique du multiculturalisme à tout le personnel et effectué un sondage visant à examiner la possibilité d'utiliser des productions de l'ONF dans les programmes de formation sur les relations interculturelles et interraciales. De plus, l'ONF se livre actuellement à une analyse du contenu de 250 films dans le but d'élaborer et de promouvoir un programme de formation sur les relations interraciales.

Le Studio D s'est donné comme priorité d'offrir aux femmes de couleur et aux femmes autochtones la possibilité de réaliser des films, dans le cadre de son programme intitulé *New Initiatives in Film (NIF)*, et a pris des mesures pour accroître la représentation de ces groupes au sein de son effectif. Dans le cadre de la mise en oeuvre du programme *NIF*, le Studio D a consulté les femmes provenant de minorités visibles et les femmes autochtones qui travaillent dans l'industrie cinématographique et a établi un comité consultatif chargé de donner suite aux propositions de réalisation de films. Le Studio D a également entrepris de doubler ses films dans des langues autres que le français et l'anglais.

L'ONF applique une politique d'équité en matière d'emploi qui a fait l'objet de discussions avec son personnel. Il a examiné ses pratiques d'emploi et offert des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales, ainsi qu'une formation sur la gestion d'un effectif pluraliste. Il s'est efforcé de recruter des membres de groupes désignés et il a invité les candidats membres d'une minorité visible à déclarer leur appartenance. Il a aussi consulté des employés issus de ces minorités ainsi que des groupes ethnoculturels et mis à contribution, de façon officieuse, les compétences culturelles de ses employés. Signalons également qu'il s'est assuré que ses films et ses documents de communication tenaient compte de la diversité culturelle.

L'ONF s'est fixé comme objectif de continuer à lancer des projets favorisant les relations interraciales ainsi que la présence des femmes provenant de minorités visibles et des femmes autochtones dans l'industrie cinématographique. Il se propose également de participer à des ateliers de cinéma en compagnie des organismes Toronto Women in Film et Black Film and Video Network. Il veut consulter des groupes de femmes issues de minorités visibles afin de cerner leurs intérêts au regard des produits de l'ONF, ainsi que d'élaborer un plan de commercialisation pour y donner suite. Enfin, l'ONF envisage de lancer une campagne de promotion des ventes de ses bandes vidéo portant sur les relations



des employés sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi» et il se propose de communiquer de nouveau avec les employés qui n'ont pas répondu à cette invitation. Le Musée a poursuivi ses activités de formation en matière de relations interculturelles, il a mis la dernière main à plusieurs collections de recherche et il poursuit les recherches ainsi que la collecte de données concernant d'autres projets. Il a également présenté des expositions et des programmes éducatifs sur la réalité multiculturelle du Canada. De plus, certains segments des expositions et des manifestations spéciales sont souvent présentes dans la langue de la communauté concernée.

Le Musée prévoit distribuer un résumé de son plan général à tout le personnel, continuer à promouvoir le multiculturalisme par le truchement d'expositions et de programmes éducatifs, élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, offrir des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste et continuer à consulter les minorités ethnoculturelles.

## MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

Le musée des Beaux-Arts du Canada a contribué à mieux faire connaître le multiculturalisme en affichant des documents d'information à ce sujet, en informant ses gestionnaires ainsi qu'en distribuant à tout le personnel une note sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et sur les responsabilités fédérales qui y sont énoncées. Le musée examine toutes ses politiques et élabore un système d'évaluation des emplois libre de préjugés d'ordre culturel. De plus, le musée a offert des activités de formation sur les relations interculturelles, s'est assuré que les bureaux de placement auxquels il a recours respectent les principes d'équité en matière d'emploi, a encouragé les employés à déclarer leur appartenance à une minorité, a consulté des groupes ethnoculturels et a fait part de son engagement à appuyer des expositions grâce à des projets d'action directe.

Les plans d'étage du musée existent maintenant dans des langues autres que le français et l'anglais, et on prévoit améliorer ce service. Le musée est un partenaire du festival multiculturel «Cultures Canada» et continue de scruter la réalité multiculturelle du pays dans les films et les bandes vidéo qu'il produit.

## OFFICE NATIONAL DU FILM

Les relations interraciales sont l'une des priorités de l'Office national du film (ONF) du Canada pour la période 1990-1993, et l'organisme s'est engagé à produire des films ainsi qu'à effectuer des recherches dans ce domaine. L'ONF a aidé d'autres institutions fédérales à souligner la journée du 21 mars en présentant un exposé lors d'une séance d'information organisée par le Secrétariat au multiculturalisme et en distribuant à toutes ses cinémathèques et aux institutions

Le Ministère a agi comme conseiller auprès du Secrétaire d'État pour l'attribution d'une subvention à un projet de formation à la réalité interculturelle pour les professeurs de la Commission des écoles catholiques de Montréal.

Le Ministère examine actuellement la définition de l'excellence artistique pour s'assurer que la réalité multiculturelle du monde des arts et des organismes artistiques professionnels du Canada est prise en considération. De plus, il se penche sur les besoins de formation professionnelle des artistes membres de minorités ethnoculturelles, dans le cadre des travaux du groupe de travail sur la formation professionnelle dans le secteur culturel et du comité national de formation du secteur culturel d'Emploi et Immigration Canada.

## MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

Le Musée canadien de la nature a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, répondant à des demandes de renseignements dans des langues non officielles, organisé des visites guidées dans des langues non officielles à l'intention de groupes minoritaires ethnoculturels, continué à consulter les minorités ethnoculturelles au regard de l'élaboration et de la présentation de ses programmes, pris des mesures pour s'assurer que ces minorités reçoivent bien les documents de communication et de commercialisation et fait de la publicité dans la presse ethnique. Le Musée se propose de passer en revue sa politique sur la gestion des ressources humaines, qui porte sur des questions liées à l'emploi et à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ainsi que de recruter des bénévoles issus de divers groupes ethnoculturels.

## MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

Le Musée canadien des civilisations a produit son premier plan général et son premier énoncé de principe, lesquels appuient et favorisent le multiculturalisme au Musée. Les objectifs à long terme du Musée, à savoir devenir un lieu de rencontre des cultures, contribuer à la compréhension interculturelle et veiller à ce que les collections soient représentatives du patrimoine social et culturel de tous les Canadiens, viennent renforcer cet énoncé de principe.

Le Musée a mis en oeuvre ses lignes directrices relatives au harcèlement en milieu de travail et à la dotation, lesquelles mentionnent expressément l'origine ethnoculturelle, la religion et la couleur, et il a mis en place un système d'information sur les ressources humaines afin de consigner et de coder des données liées à l'origine ethnoculturelle et aux langues de son personnel. Il a encouragé ses nouveaux employés à remplir le « Questionnaire d'auto-identification

En collaboration avec le Musée canadien des civilisations, le musée des Beaux-Arts du Canada et la Commission de la Capitale nationale, le Centre national des arts a encore une fois rendu hommage à la diversité culturelle du Canada en participant à une série de spectacles estivaux ayant pour thème «Cultures Canada». La programmation artistique du CNA a été établie afin de refléter la diversité culturelle et le caractère multiculturel du pays. Le CNA se propose de publier un énoncé de principe destiné à assurer que ses directives soient émis en tenant compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

## MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS

Le ministre des Communications a ajouté des dispositions précises sur la réalité multiculturelle du Canada dans la nouvelle *Loi sur la radiodiffusion*, étudié des moyens d'être plus réceptif aux besoins des minorités ethnoculturelles, participé aux travaux d'un groupe d'étude interministériel sur l'intégration des immigrants, et pris des mesures pour s'assurer que les programmes de subventions et de contributions tiennent compte de la diversité culturelle du Canada. Le Ministre a aussi financé des films, des festivals, des manifestations spéciales ainsi que des expositions itinérantes comprenant des éléments multiculturels. En outre, il a appuyé des conférences sur la distribution artistique non traditionnelle, ce qui a permis d'accroître les possibilités d'emploi pour les artistes, les auteurs et les communicateurs professionnels membres de minorités et de cerner les avantages économiques que présente l'emploi de ces personnes.

Le Ministre a fait la promotion du multiculturalisme en tant que dimension importante de la politique culturelle et sociale du Canada à l'occasion d'un certain nombre de manifestations internationales; il a consulté des groupes ethnoculturels professionnels afin de favoriser la reconnaissance d'un éventail plus large de formes d'art; il a tenu des bases de données nationales sur la diversité culturelle des grandes institutions culturelles; il a préservé ou restauré des objets faisant partie de collections ethnoculturelles; et il a fait mention des principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le nouveau formulaire de demande de fonds du Programme d'appui aux musées, lequel a été modifié.

Le Ministre a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois; il se propose en outre de sensibiliser davantage les personnes concernées aux politiques d'établissement d'objectifs, de recourir aux compétences linguistiques et culturelles de ses employés à l'occasion d'activités internationales, de mettre sur pied des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales ainsi que de désigner un gestionnaire qui sera responsable de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au bureau régional du Québec.

un répertoire des activités professionnelles (formes de danse) qui ne sont pas recommandations à partir d'un rapport sur les «autres formes» de danse. Le Conseil est à passer en revue les listes de membres des comités consultatifs et des jurys pour s'assurer qu'elles tiennent compte de la diversité ethnoculturelle des communautés artistiques canadiennes et il a organisé des ateliers de sensibilisation des employés. Il a été l'hôte, avec la Commission canadienne pour l'Unesco, d'un programme visant à souligner la journée du 21 mars et il a établi une liste d'envoi d'organismes ethnoculturels à des fins de recrutement et de diffusion. De plus, il examine actuellement toutes ses publications pour s'assurer qu'elles sont représentatives de la réalité multiculturelle canadienne et il a proposé une liste de noms d'artistes canadiens issus de minorités ethnoculturelles en vue d'éventuelles nominations au sein de sa direction.

Le Conseil prévoit mettre sur pied le programme des petits ensembles afin de financer des projets présentés par des groupes de musiciens oeuvrant dans les domaines du jazz, du folk, de la «World Music», de la musique amérindienne et de la musique de chambre classique occidentale. Il se propose aussi d'élargir ses critères d'admissibilité afin d'inclure toutes les formes de danse à compter de 1992-1993 et d'entreprendre les évaluations artistiques des candidats éventuels au programme des petits ensembles en 1991-1992. Le Conseil envisage également de mettre sur pied, avec Emploi et Immigration Canada, un programme de stages à l'intention d'administrateurs canadiens des arts venant des communautés autochtones, africaines, asiatiques et immigrantes.

Le Conseil prévoit embaucher un coordonnateur en matière d'égalité raciale pour l'aider à élaborer des politiques et des pratiques tenant compte de la diversité culturelle du Canada et à les intégrer aux programmes de fonctionnement. Il se propose en outre de retenir encore davantage les services d'artistes professionnels venant des communautés africaines, autochtones, asiatiques et immigrantes pour ses jurys et comités consultatifs dans différents secteurs ainsi que de poursuivre les consultations avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada concernant l'élaboration de politiques et de programmes.

## CORPORATION DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

Le Centre national des arts (CNA) a distribué une affiche portant sur le racisme, afin de sensibiliser son personnel et le public assistant aux représentations artistiques; il a entrepris un examen de ses politiques et a formulé des recommandations visant à assurer que celles-ci soient conformes au Programme d'équité en matière d'emploi et à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*; et il a consulté des organismes représentant les minorités ethnoculturelles afin de les informer des possibilités d'emploi actuelles et futures au CNA.



règlements régissant les services de radio en 1986 et aux règlements visant les services de télévision en 1987. Cette politique a pour but d'encourager la croissance et le développement de la programmation ethnoculturelle au Canada; d'aider à assurer la prestation de services de radiodiffusion aux groupes ethnoculturels et aux minorités visibles; et d'accroître la diversité et l'ampleur du réseau canadien de radiodiffusion.

Le CRTC exige que les titulaires de permis fassent preuve de leur sensibilisation à la diversité culturelle à l'intérieur de leur secteur de marché respectif. À cette fin, le Conseil, dans le cadre de son processus de renouvellement des permis, oblige les stations à rendre compte de leurs pratiques et de leurs plans actuels visant la diffusion d'émissions à caractère ethnique; à rendre compte de leurs pratiques et de leurs plans relatifs à la diffusion d'émissions à caractère multiculturel; et à fournir des justifications dans les cas où elles choisissent de ne pas diffuser d'émissions à caractère multiculturel. Le CRTC prévoit poursuivre ses activités visant à assurer que le réseau canadien de radiodiffusion tienne compte de la diversité multiculturelle du Canada, par la voie de son mandat en vertu de la nouvelle *Loi sur la radiodiffusion*.

Le CRTC a adopté des mesures réglementaires afin de permettre aux titulaires de permis ordinaires d'offrir une programmation ethnoculturelle. En conséquence, le nombre de stations de radio et de télévision du courant dominant qui offrent une programmation ethnique a beaucoup augmenté; en effet, ce nombre est passé de 24 stations offrant 1 146 heures par mois en 1984 à 93 stations diffusant 4 880 heures par mois en 1990. De plus, en 1990, onze stations ethniques ont diffusé 9 583 heures par mois dans 46 langues. Le Conseil encourage également les stations de radio et de télévision à refléter la réalité multiculturelle dans leur programmation. Par exemple, cette question est l'une de celles qui ont été traitées de façon particulière dans le cadre des plus récentes décisions visant le renouvellement des permis de la SRC et du réseau CTV.

## CONSEIL DES ARTS DU CANADA

Le Conseil des arts du Canada a retenu les services d'un artiste connaissant bien les questions touchant les minorités ethnoculturelles et les arts, afin de l'aider à élaborer des politiques et des stratégies sur le multiculturelisme et l'art autochtone. Il a également créé un comité consultatif de l'égalité raciale ainsi qu'un comité interne composé d'agents, dans le dessein d'établir des politiques et des stratégies, de formuler des recommandations et d'assurer le suivi de la mise en oeuvre des politiques et des programmes en matière de multiculturelisme au sein de l'organisme.

Le Conseil a aussi organisé une table ronde sur les «nouvelles traditions» avec des artistes canadiens faisant de la musique traditionnelle non occidentale. Il a établi

Des ateliers de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales ont été offerts aux gestionnaires, et la CCN se propose d'en faire profiter tout le personnel. La Commission a consulté des organismes de présentation de membres de minorités visibles lorsque des concours externes avaient lieu, encouragé les employés membres d'une minorité visible à déclarer leur appartenance à une minorité, mis en oeuvre un processus de recensement et d'utilisation des compétences linguistiques des employés, participé à des conférences et à des ateliers sur le multiculturalisme et passé en revue ses publications et documents d'information pour s'assurer que la diversité culturelle canadienne y était bien représentée.

La CCN se propose de continuer à tenir compte du multiculturalisme dans ses activités, de s'attacher à faire ressortir le multiculturalisme dans des projets soulignant les grandes étapes des progrès réalisés en matière de droits de la personne au Canada, d'inclure le multiculturalisme dans les programmes à l'intention des jeunes qui seront élaborés pour souligner le 125<sup>e</sup> anniversaire du Canada ainsi que de nouer davantage de contacts aux niveaux provincial et territorial afin de faire savoir que la RCN est représentative de tous les Canadiens.

## COMMISSION DES CHAMPS DE BATAILLE NATIONAUX

La Commission des champs de bataille nationaux tient compte de l'esprit et de l'objet de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, particulièrement dans le cadre de ses services au public. La Commission fait actuellement traduire certains textes d'expositions dans des langues autres que le français et l'anglais.

## COMMISSION DU DROIT D'AUTEUR DU CANADA

La Commission du droit d'auteur a revu ses méthodes d'évaluation des emplois afin de s'assurer que celles-ci soient libres de préjugés d'ordre culturel et d'exigences injustifiées. La Commission prévoit organiser des séances d'information sur les relations interculturelles afin d'accroître le degré de sensibilisation de tous ses employés.

## CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est conscient de la contribution que le réseau canadien de radiodiffusion peut apporter à la mise en valeur du caractère multiculturel du Canada. En 1985, le Conseil a codifié sa politique de diffusion ethnique, laquelle a été intégrée aux

archivistiques provenant de groupes, d'individus et d'organismes de minorités culturelles ou les concernant, et d'appuyer ainsi la diversité culturelle du Canada.

Des permis d'exportation sont nécessaires pour la sortie de biens culturels vieux de plus de 50 ans, et ces permis peuvent être refusés à titre de mesure supplémentaire pour s'assurer que notre riche patrimoine multiculturel demeure au pays. Des subventions peuvent aussi être accordées pour aider les institutions à acheter des objets pour lesquels un permis d'exportation a été refusé de même que pour acheter des objets se trouvant à l'extérieur du Canada et qui se rapportent au patrimoine national.

## COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

Le multiculturelisme fait maintenant partie intégrante des activités organisées par la Commission de la capitale nationale (CCN). La CCN s'est ainsi assurée que des manifestations comme la Fête du Canada, Bal de neige et d'autres activités de nature historique et politique reflètent bien la diversité culturelle du Canada. Grâce à la participation de la CCN au programme *Patriotism vécu*, des élèves ont pu se rendre dans la région de la Capitale nationale (RCN) pour mieux comprendre les responsabilités de la citoyenneté canadienne. Certains d'entre eux ont passé une mainée dans les bureaux de Multiculturelisme et Citoyenneté Canada et ont ensuite partagé leur expérience avec les autres membres du groupe.

La CCN a révisé sa trousse de documents didactiques complémentaires à l'intention des élèves de la 4<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année, *La capitale de tous les Canadiens*, afin d'y inclure des questions liées au multiculturelisme ; elle se propose aussi d'adapter la trousse pour les nouveaux arrivants. Elle a appuyé, de concert avec le Musée canadien des civilisations, le Centre national des arts et le musée des Beaux-Arts du Canada, le festival «Cultures Canada 1990», et elle a fourni une tribune à tous les Canadiens afin de leur permettre d'exprimer leurs préoccupations tout comme elle leur a permis de manifester leur diversité culturelle par le truchement de nombreuses activités publiques. La CCN a élaboré des lignes directrices lui permettant de saisir et d'évaluer les occasions susceptibles de rendre la capitale plus représentative de tous les Canadiens. En outre, elle travaille en collaboration avec le comité ukrainien du centenaire en vue de l'érection, à Ottawa, d'un monument commémoratif en l'honneur de tous les pionniers.

Le personnel du bureau du tourisme d'Ottawa a bénéficié d'une formation sur les relations interculturelles et est maintenant en mesure de communiquer la réalité multiculturelle du Canada à tous les visiteurs. Le bureau organise des expositions mettant en évidence la réalité multiculturelle du Canada et planifie un projet national de recrutement d'agents d'information pour s'assurer que ceux-ci sont plus représentatifs de la société canadienne.

que la diversité culturelle canadienne soit reconnue.

## COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles a passé en revue ses politiques et ses programmes à la lumière de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, consulté des groupes ethnoculturels sur des questions relatives à l'emploi, offert à son personnel une formation sur les relations interculturelles et interraciales et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Il recueille actuellement des données sur les compétences de ses employés en langues non officielles. De plus, il a consulté ses employés issus de minorités ethnoculturelles et visibles et distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* du

gouvernement. Les publications du Commissariat tiennent compte de la réalité multiculturelle du Canada, et tous les marchés de communication accordés à des firmes externes stipulent cette exigence. Le Commissariat a ajouté le concept du multiculturalisme dans sa publication *Nos deux langues officielles au fil des ans* et se propose de mettre à jour la bande vidéo «Deux langues, un pays», afin d'y incorporer des entrevues avec des adolescents qui expriment leurs vues sur la diversité culturelle du Canada. De plus, le Commissariat aux langues officielles élabore actuellement un livre d'exercice à l'intention des enfants qui fera clairement allusion à la diversité culturelle du pays.

Le Commissaire et son personnel ont présenté des exposés sur le multiculturalisme. Par l'entremise de ses bureaux régionaux, le Commissariat entretient des relations étroites avec les associations multiculturelles et se tient au fait de leurs activités. Par exemple, le bureau du Manitoba et de la Saskatchewan assure la liaison entre les associations de francophones et les groupes multiculturels provinciaux, et les employés informement l'administration centrale des grandes questions qui touchent ces groupes. De son côté, le bureau de Toronto se propose de faire publier des articles sur les langues officielles dans la presse ethnique, et le Commissariat a l'intention de diffuser un dépliant de promotion dans les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles.

## COMMISSION CANADIENNE D'EXAMEN DES EXPORTATIONS DE BIENS CULTURELS

Grâce aux dispositions conjuguées de la *Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels* et de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des avantages fiscaux s'appliquent pour les dons et la vente de biens culturels à des musées, des galeries, des archives et des bibliothèques déterminés. Il est donc possible de conserver des objets historiques, des peintures, des sculptures, des livres et des collections



gestion, offert à ses employés une formation sur les relations interculturelles, encouragé les membres de minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité<sup>2</sup>, tenu un répertoire des compétences culturelles et linguistiques de ses employés et mis à contribution ces membres de minorités ethnoculturelles et visibles de même que des groupes représentant ces minorités. En outre, elle s'est assurée que ses documents d'information tenaient compte de la diversité culturelle du pays.

La Bibliothèque a continué à élargir ses collections multilingues et ethnoculturelles, révisé sa politique et ses lignes directrices sur le Bibliothoservice multilingue; elle a commandé une étude visant à évaluer et à adopter un logiciel permettant de cataloguer des textes dans des caractères autres que les caractères romains; elle a publié une nouvelle édition du *Catalogue de livres imprimés en gros langues d'origine*, produit un supplément au *Catalogue de livres imprimés en gros caractères en langues d'origine*, tous deux offerts par le Bibliothoservice multilingue, ainsi qu'établi une édition révisée de la *Liste des fournisseurs de livres-cassettes à diffusion commerciale en langues autres que le français et l'anglais*. Le Bibliothoservice multilingue a publié des brochures rédigées en dix langues sur ses collections et ses services et se propose d'en publier d'autres ainsi qu'une affiche de promotion. Il a également mis en place un projet pilote qui permettra à toutes les bibliothèques qui s'intéressent aux documents en langues ancestrales d'obtenir un accès direct à sa base de données, et a ajouté des activités et des expositions à caractère multiculturel dans les programmes publics. Enfin, il a mis sur pied un comité directeur chargé d'étudier les façons d'améliorer les services aux minorités ethnoculturelles. Le programme d'expositions et d'activités culturelles de la Bibliothèque a comporté des activités à caractère multiculturel.

## COMITÉ PERMANENT CANADIEN DES NOMS GÉOGRAPHIQUES

Le Comité permanent canadien des noms géographiques tient compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* lorsqu'il élabore et distribue des lignes directrices et des méthodes liées à la compilation et à l'approbation de noms géographiques. Il a rencontré des parlementaires italiens pour partager des renseignements sur le multiculturelisme et le bilinguisme qui touchaient des noms géographiques et la transcription de noms dans des textes, signaux et produits cartographiques. De plus, il a fait en sorte que les noms discriminatoires ou peu flatteurs ne soient pas acceptés, il a modifié plusieurs noms officiels discriminatoires et il se propose de passer en revue les noms géographiques officiels existants. D'une façon générale, le comité veille à ce que le patrimoine toponymique du Canada soit préservé et

<sup>2</sup> Les employés sont encouragés à déclarer leur appartenance à un groupe donné dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi.

Les Archives nationales ont préparé des instruments de recherche sur des sujets multiculturels et continué d'aider les archivistes canadiens à préserver des documents liés aux minorités ethnoculturelles. Elles ont eu recours aux compétences linguistiques et culturelles de leurs employés et des entrepreneurs pour nouer et entretenir des liens avec des minorités ethnoculturelles ainsi que pour venir en aide à d'autres ministères. Elles ont aussi fourni des services de documentation à des chercheurs réalisant des projets dans le domaine du multiculturelisme, favorisé la constitution de réseaux entre des dépôts d'archives canadiens détenant des collections d'archives ethnoculturelles et fourni des dossiers photographiques et filmiques pour la mise sur pied de programmes éducatifs et d'intérêt général. En outre, elles ont assuré la promotion d'activités compatibles avec les objectifs de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*, notamment l'exposition itinérante « Un siècle de présence ukrainienne au Canada », qui était accompagnée d'une publication en français, en anglais et en ukrainien. De plus, une autre exposition itinérante, intitulée « Polonia aux Archives nationales », a été organisée et accompagnée d'une publication en français, en anglais et en polonais.

Les Archives nationales reformulent leurs politiques en fonction de la politique du multiculturelisme. Elles ont d'ailleurs incorporé cette politique dans leur plan stratégique de communication, encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois, souligné la journée du 21 mars, mené une étude linguistique auprès de tous les employés et continué la mise en oeuvre d'un projet pilote visant à encourager chez les employés l'observance de fêtes à caractère religieux.

Les Archives nationales se proposent d'entreprendre une étude des documents sur l'immigration des Italiens au Canada en collaboration avec les archives nationales d'Italie, de faire valoir le rôle des archives dans la préservation du patrimoine multiculturel du Canada à l'occasion du 12<sup>e</sup> Congrès du Conseil international des archives qui se tiendra à Montréal en 1992, de revoir chaque année leurs politiques et leurs pratiques, de fournir des objets d'art documentaire aux responsables de l'exposition du Musée canadien des civilisations portant sur la présence centenaire des Ukrainiens au Canada, d'aborder la question du multiculturelisme dans leur nouvel ouvrage *Trésors des Archives nationales*, d'accroître la représentation des minorités visibles dans tous les secteurs et d'offrir des activités de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

## BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA

La Bibliothèque nationale du Canada a passé en revue ses programmes et politiques à la lumière de la *Loi sur le multiculturelisme canadien* et elle a contribué à mieux faire connaître le multiculturelisme grâce à des programmes d'équité en matière d'emploi, des publications et des manifestations culturelles. Elle a inscrit la question du multiculturelisme à l'ordre du jour de réunions de

De son côté, Agriculture Canada a créé un comité directeur sur le multiculturalisme pour s'assurer que les questions en cause soient bien comprises et pour servir de point de convergence au regard de la mise en oeuvre de la politique. Le plan d'action élaboré par le Ministère pour 1990-1991 porte sur l'examen des politiques, les communications, les pratiques d'emploi et la formation. La Société Radio-Canada a lancé sur les ondes de son réseau radiophonique anglais le projet pilote «Authenticity Project» dont l'objectif est de mieux faire connaître l'histoire des Canadiens d'origine ethnique. À chaque émission du matin, on demande à quelqu'un de parler de sa communauté ainsi que de présenter des secteurs d'activité ou des aspects culturels ignorés ou mal compris. Pour sa part, Santé et Bien-être social Canada a entrepris la production d'une monographie sur les besoins des immigrantes et des réfugiées qui sont victimes de violence. Cet ouvrage présentera des exemples de prestation de services tenant compte de la diversité des besoins linguistiques et culturels.

*La Loi sur le multiculturalisme canadien* fournit aux institutions fédérales la possibilité de relever les défis posés par la diversité et d'aider le gouvernement à concrétiser son engagement au regard des principes d'égalité et de participation pleine et entière de tous les Canadiens.

Les institutions fédérales jouent un double rôle : elles sont à la fois les employeurs d'un effectif pluraliste ainsi que les fournisseurs de biens et de services à des clients de différentes origines. Elles doivent avoir les compétences et les connaissances nécessaires pour faire face à la diversité culturelle tant au niveau individuel qu'au niveau organisationnel. Pour ce faire, elles doivent promouvoir activement des initiatives, montrer la voie aux autres et prêcher par l'exemple.

## AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE

### ARCHIVES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada ont continué d'acquérir des archives sur le multiculturalisme provenant des secteurs public et privé ainsi que de fournir des services de documentation à cet égard. Le programme des archives multiculturelles a analysé et examiné ses collections de documents ethnoculturels canadiens et a pris des mesures pour s'assurer que des renseignements sur la plupart des groupes ethnoculturels canadiens soient disponibles.



Les activités des institutions fédérales ont été regroupées dans six grandes catégories correspondant à leurs mandats : affaires culturelles et identité nationale; affaires économiques; commerce international, politique étrangère et politique en matière de défense; justice et affaires juridiques; opérations du gouvernement ainsi que politique sociale et politique en matière de santé. Chaque institution aborde la politique du multiculturalisme d'un point de vue différent et selon des priorités différentes. Toutefois, elles visent toutes le même objectif, à savoir la promotion d'un Canada fort et uni; à cette fin, elles veillent à ce que les politiques, programmes et services du gouvernement englobent tous les Canadiens.

Les exemples qui suivent illustrent bien les différentes façons d'appliquer la Loi. Ils sont représentatifs de diverses activités (consultations, formation, initiatives en matière d'emploi, examen des politiques et des programmes, projets spéciaux, etc.).

La Gendarmerie royale du Canada a mis en évidence l'importance des consultations et des communications avec des représentants de groupes minoritaires. En 1990-1991, des groupes consultatifs locaux ont été créés dans chaque division à travers le pays. Ces initiatives locales en matière de surveillance policière visent à améliorer les rapports entre les forces policières et les communautés, à fournir au public un moyen de s'exprimer, à faire en sorte que les préoccupations des groupes minoritaires et autochtones soient prises en considération, ainsi qu'à solliciter des réactions et de l'aide au regard des activités quotidiennes de la police.

L'importance grandissante de la sensibilisation et de la formation en matière de relations interculturelles et interraciales a été mise en lumière à l'occasion de l'*Exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme*, organisée en novembre 1990 par le Secréariat au multiculturalisme. Plus de 180 fonctionnaires fédéraux et représentants de groupes communautaires et d'organismes de services se sont rencontrés pour échanger des idées et des renseignements ainsi que pour établir des relations avec des experts-conseils du secteur privé participant à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes de formation sur le multiculturalisme. Le Secréariat a élaboré le document *Formation interculturelle et interraciale : répertoire à l'intention des ministères et organismes fédéraux* et a établi un groupe de travail interministériel chargé de coordonner la démarche du gouvernement fédéral dans ce domaine.

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a effectué une recherche sur l'efficacité de la publicité des Forces canadiennes auprès des membres des minorités visibles. Les groupes visés par le MDN étaient les Canadiens d'origine chinoise et indienne ainsi que les Noirs. Le Ministère a créé une équipe formée de membres des Forces canadiennes issus de ces minorités afin d'établir des relations avec des représentants de ces groupes dans certaines villes, de créer des liens entre les communautés et le centre de recrutement et d'informer les communautés sur les Forces canadiennes et ses programmes.



Le Secréariat a élaboré et mis en oeuvre des séances de formation et d'information sur la sensibilisation interculturelle, les relations interraciales et les changements institutionnels à l'intention de tout le personnel (environ 500 employés) des bureaux régionaux du Secréariat d'Etat et de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. Outre qu'ils ont pu acquérir des compétences liées à la diversité en milieu de travail, les participants ont recommandé des projets ministériels qui ont été soumis à l'étude de la haute direction.

Des séances de formation et d'information ont également été offertes à de nombreuses institutions fédérales pour les aider à respecter les exigences de la Loi. Agriculture Canada, Protection civile Canada, le Secréariat de l'étude de l'application des lois fédérales, la Commission nationale des libérations conditionnelles, la Commission de la fonction publique, la Gendarmerie royale du Canada et le Collège canadien de police sont au nombre de ces institutions.

Le Secréariat a joué un rôle clé dans le processus législatif entourant le projet de loi C-63, *Loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales*. La Loi a reçu la sanction royale en février 1991. Outre qu'il a constamment assuré la liaison avec le cabinet du ministre en vue de la création officielle de la Fondation, le Secréariat l'a toujours appuyé et lui a fourni des services administratifs à cet égard.

Le Secréariat a coordonné la participation de plus de 75 institutions fédérales aux activités entourant le 21 mars; il a organisé une exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme à laquelle ont participé 180 fonctionnaires fédéraux et experts-conseils du secteur privé oeuvrant dans le domaine de la sensibilisation interculturelle et de la formation en matière de relations interraciales; il a élaboré et diffusé une affiche sur laquelle est faite la promotion du multiculturalisme, et produit et diffusé *Diversité*, bulletin qui vise à favoriser le dialogue entre les entreprises à caractère ethnoculturel et le milieu des affaires en général. Il a aussi assuré la publicité de la bande vidéo «Le nouveau visage de l'entreprise canadienne», qu'il a lui-même produite et distribuée à plus de 1 500 points de contact, tant au gouvernement que dans le secteur privé. En outre, une émission par satellite de la bande vidéo a été transmise pour 150 stations de télévision et câblodistributeurs.

Le présent *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme fédéral*. On constatera à la lecture de l'annexe I que de nombreux ministères, organismes et sociétés d'Etat ont pris des mesures concrètes pour s'assurer de tenir véritablement compte de la réalité multiculturelle du Canada.

## PARTIE II MISE EN OEUVRE À L'ÉCHELLE DU GOUVERNEMENT

La Loi sur le multiculturalisme canadien<sup>2</sup>, adoptée en juillet 1988, s'inscrit dans l'engagement du gouvernement canadien de promouvoir un Canada juste, égal et uni. Elle tient compte des changements démographiques survenus dans la société canadienne. Par la voie des obligations qu'elle impose aux institutions fédérales, la Loi sert d'outil pour aider les Canadiens à participer pleinement et activement à la vie de la société.

Le paragraphe 3(2) de la Loi énonce les obligations précises imposées à toutes les institutions fédérales dans le but de promouvoir et d'appuyer la politique canadienne du multiculturalisme :

- assurer des chances égales d'emploi et d'avancement;
- promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des tous les Canadiens à la société canadienne;
- faire respecter et mieux comprendre la diversité de la société canadienne;
- recueillir les données nécessaires pour s'assurer que le gouvernement tient compte de la réalité multiculturelle du pays; mettre à contribution les connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens de toute origine;
- généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte des besoins de tous les Canadiens.

Le Secrétariat au multiculturalisme a été établi en 1988 pour aider le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté à promouvoir l'application coordonnée de la Loi sur le multiculturalisme canadien. En 1990-1991, les employés du Secrétariat ont fourni régulièrement conseils et assistance à leurs collègues de presque toutes les institutions fédérales. Depuis la création du Secrétariat, ils s'emploient à mettre sur pied des partenariats avec des institutions fédérales en vue de favoriser les changements institutionnels à long terme et d'encourager l'élaboration de projets concrets tenant compte de la diversité culturelle du Canada.

<sup>2</sup> La Loi sur le multiculturalisme canadien est reproduite à l'annexe III.



demandés par l'Organisation des Nations Unies sur les activités relatives à la Deuxième décennie.

## RAPPORTS DU CANADA SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

En collaboration avec les ministères fédéraux et les gouvernements des provinces et des territoires, le programme a produit des rapports sur les activités à l'appui des engagements pris par le Canada quant au respect des normes internationales en matière de droits de la personne. Voici quelques-uns des rapports qui ont été produits et présentés à l'Organisation des Nations Unies en 1990-1991 :

- un rapport sur la participation populaire et le droit de participation;
- le troisième Rapport sur la mise en oeuvre du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*;
- le rapport concernant les activités de célébration de la Journée des droits de la personne le 10 décembre 1989 et du 41<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme;
- le troisième Rapport biennal sur la Deuxième décennie pour la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.



Un grand nombre d'activités ont été organisées pour souligner le 10 décembre, jour d'anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. La Conférence nationale des droits de la personne et de la solidarité canadienne a eu lieu à Ottawa. Des questions reliées aux droits de la personne, comme la discrimination raciale, y ont été examinées. À l'Île-du-Prince-Édouard, le Comité local de la Journée internationale des droits de la personne a parrainé un atelier d'une journée, dont le programme comprenait des allocutions prononcées par des conférenciers invités, des films, des séminaires et des discussions. La Newfoundland and Labrador Human Rights Association a organisé une tribune publique portant sur les nouvelles questions en matière de droits de la personne. Un atelier d'une journée tenu à Edmonton par le Milliwoods Multicultural Board a mis en valeur les droits de l'enfant. En Nouvelle-Écosse, l'accent a été mis sur les autochtones. Le Nova Scotia Human Rights Centre a joint ses efforts à ceux du Centre for International Studies du University College of Cape Breton, afin d'organiser une série d'ateliers sur des questions et des préoccupations en matière de droits de la personne.

## CONTESTATION JUDICIAIRE

Le Programme de contestation judiciaire accorde une aide financière aux groupes et aux particuliers pour la préparation et la défense de causes types portant sur les droits à l'égalité et les droits linguistiques. Le programme est indépendant du gouvernement et fonctionne grâce à un accord de contribution conclu avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa. Cinq causes portant sur les droits à l'égalité ont été financées en faveur de réfugiés. Deux de ces causes étaient fondées sur la discrimination raciale à l'école et une autre concernait un cas de discrimination religieuse en milieu de travail.

## COORDINATION FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE

Le Programme des droits de la personne fournit des services de secrétariat au Comité fédéral, provincial et territorial permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne. Présidé par un haut fonctionnaire du Ministère, ce comité consulte les divers paliers de gouvernement du pays et collabore avec ceux-ci, afin d'assurer que toutes les administrations nationales respectent les obligations internationales contractées par le Canada en vertu de traités et de conventions.

Le comité s'est réuni deux fois cette année et a examiné entre autres des questions comme le Plan d'action du Canada concernant la Deuxième décennie des Nations Unies pour la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Toutes les administrations ont contribué à préparer la réponse du Canada aux renseignements

## PROGRAMME DES DROITS DE LA PERSONNE

Les divers éléments du Programme des droits de la personne sont l'éducation et la promotion, le Programme de contestation judiciaire, la coordination des activités des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au regard des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne et la coordination et la présentation aux Nations Unies des rapports du Canada sur les droits de la personne.

## EDUCATION ET PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE

Les activités du programme relatives à son mandat d'éducation du public viennent appuyer les objectifs de la politique canadienne du multiculturalisme. Le programme dispense un soutien financier à des organisations non gouvernementales, notamment pour des activités qui accroissent la sensibilisation aux droits de la personne ou qui en soutiennent l'enseignement. Il publie également une série de documents dont l'objet est de renseigner les Canadiens sur les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*, par exemple, des guides à l'intention des enseignants et des étudiants.

La Société canadienne de la Croix-Rouge a réimprimé, à l'intention des enseignants du secondaire, un guide des droits de la personne intitulé *Question de justice*. L'Atlantic Human Rights Centre de Fredericton a organisé une série d'ateliers et de conférences visant à sensibiliser les jeunes, les enseignants et les parents aux droits de la personne. Un cours d'été offert en 1990 aux défenseurs des droits de la personne par le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa a porté notamment sur les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* concernant l'égalité et le multiculturalisme.

Plusieurs projets ont contribué à promouvoir une meilleure compréhension de la *Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant*. L'article deux de la Convention interdit la discrimination fondée sur divers motifs, y compris l'origine ethnoculturelle. Le programme a publié à l'intention des Canadiens une brochure contenant le texte de la *Convention relative aux droits de l'enfant*. Au Manitoba, cinq organismes ont organisé ensemble une conférence de deux jours sur la Convention qui a porté principalement sur le problème des enfants maltraités et ses répercussions dévastatrices à long terme. L'Institut canadien de la santé infantile a commencé à rédiger un livre sur la santé des enfants canadiens. Axé sur les enfants autochtones, il sera imprimé et distribué aux collectivités autochtones.

L'organisme Volunteer Ontario a organisé, à l'intention de centres de bénévolat et d'autres organismes de ce genre, des ateliers de formation sur des questions reliées au multiculturalisme, par exemple, la mise en oeuvre de stratégies de recrutement de bénévoles provenant de communautés ethnoculturelles, l'adoption de changements organisationnels visant à tenir compte de la réalité ethnoculturelle du Canada et la création de partenariats avec des organismes d'aide à l'établissement des immigrants. L'Association canadienne des centres d'action bénévoles a entrepris la planification d'une conférence nationale sur le bénévolat comportant des ateliers sur des questions ethnoculturelles. Le Bureau central des bénévoles d'Ottawa-Carleton a produit un document intitulé *Une force vive à développer dans le réseau d'action bénévoles : le partenariat ethnoculturel* qui sera publié dans les deux langues officielles par la Direction de l'action volontaire.

## CONSOLIDER LES ORGANISMES BÉNÉVOLES

La Direction de l'action volontaire a encouragé le secteur du bénévolat à tenir compte des besoins particuliers des collectivités ethnoculturelles et des organismes qui les représentent. Le Conseil canadien de développement social, en collaboration avec d'importants organismes bénévoles, y compris la Urban Alliance on Race Relations, le Centre for Action for Race Relations et l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible, ainsi qu'un certain nombre d'organismes clés représentant les peuples autochtones, a parrainé une consultation nationale qui a eu lieu à Ottawa. Cette consultation, dont le thème était «La politique sociale dans les années 1990» a été centrée sur des questions d'actualité et des tendances nécessitant une intervention au chapitre de la politique sociale et sur le rôle des organismes bénévoles dans l'élaboration de mesures d'intérêt public en réponse à ces questions cruciales. Voici quelques exemples des questions importantes qui ont été traitées : le racisme, l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles, les obstacles linguistiques à l'intégration sociale et économique des immigrants et les défis particuliers auxquels sont confrontées les femmes appartenant à des minorités visibles.

Le United Way of Lower Mainland, de la Colombie-Britannique, a aidé des organismes communautaires de toute la province, y compris des groupements ethnoculturels, à obtenir des ressources de formation et de développement organisationnel. Ce programme offre également aux organismes bénévoles une aide en matière de formation interculturelle, afin d'assurer que les programmes soient mieux ciblés et qu'ils tiennent compte davantage des aspects culturels.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation et la Direction du multiculturalisme ont fourni conjointement un appui au Pape Adoléscent Ressource Centre de Toronto en vue de la réalisation d'un documentaire sur les problèmes d'intégration que l'immigration décalée des membres de la famille peut causer aux jeunes, ainsi que les rapports entre ces problèmes et les niveaux d'alphabétisation des jeunes immigrants.

## DIRECTION DE L'ACTION VOLONTAIRE

La Direction de l'action volontaire encourage tous les Canadiens à prendre une part active à la vie de leur communauté et de la société, en oeuvrant à promouvoir le bénévolat et en offrant un soutien aux organismes bénévoles. Les activités appuyées par la direction, comme la campagne «Imagîne» et la Semaine nationale de l'action bénévole, atteignent la majorité des organismes bénévoles, y compris les organismes ethnoculturels.

## LE PROGRAMME DE SOUTIEN AUX ORGANISMES VOLONTAIRES

Le Programme de soutien aux organismes volontaires vise à promouvoir la croissance et la diversité du secteur du bénévolat et à encourager son indépendance. La Direction de l'action volontaire est bien consciente de l'esprit de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et des besoins particuliers des organismes ethnoculturels qui tentent de venir en aide à leurs propres collectivités. C'est pourquoi les agents du programme communiquent régulièrement avec leurs collègues de la Direction du multiculturalisme, afin d'offrir à ces derniers des conseils et un soutien technique à l'égard de certaines questions, comme le développement des organismes et la collecte de fonds. La Direction du multiculturalisme a contribué au financement de certaines activités menées par des organismes ethnoculturels.

## PROMOUVOIR LE BÉNÉVOLAT

La Direction de l'action volontaire a encouragé le bénévolat en contribuant à promouvoir la Semaine nationale de l'action bénévole, qui a lieu en avril, et en offrant une aide technique et financière aux organismes bénévoles. La direction s'est efforcée d'encourager les collectivités ethnoculturelles à réaliser leur plein potentiel en matière de bénévolat.



Le programme appuie une multitude de projets visant à supprimer les obstacles culturels et linguistiques qui peuvent empêcher les membres des collectivités ethnoculturelles de profiter des programmes communautaires d'alphabétisation. Dans la région métropolitaine de Toronto, le club social Palisades, par le truchement du Jane-Finch Literacy House, a cerné les obstacles à l'alphabétisation que rencontrent les minorités visibles, les néo-Canadiens et les personnes habitant dans des logements sociaux, et il a produit du matériel didactique adapté à la culture de ces groupes. L'Association multiculturelle francophone de l'Ontario a obtenu des fonds pour étudier les besoins d'alphabétisation de la collectivité multiculturelle francophone et pour produire du matériel didactique adapté aux besoins de cette collectivité. En Alberta, le United Way of Calgary, dans le cadre d'un projet de sensibilisation à l'alphabétisation des adultes, a mis en place une ligne ouverte destinée à offrir aux spécialistes en ressources humaines, aux employeurs et aux syndicats de l'information sur les ressources d'alphabétisation, en particulier les possibilités d'accès offertes aux autochtones et aux immigrants.

## REJOINDRE LES APPRENANTS DES COLLECTIVITÉS ETHNOCULTURELLES

Le Secréariat national à l'alphabétisation contribue aux efforts déployés dans tout le pays pour faire du Canada une société mieux alphabétisée. Afin de rallier tous les secteurs de la société à cette cause, le Secréariat coopère avec une multitude de partenaires en alphabétisation. Il oeuvre conjointement avec toutes les provinces et les territoires, ainsi qu'avec des organismes de bénévolat, des syndicats et le milieu des affaires. Les activités financées dans le cadre du Programme national d'alphabétisation visent à élaborer du matériel didactique, à favoriser l'accès et la participation, à accroître la coopération et le partage d'information, à sensibiliser le public et à appuyer la recherche.

## PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION

Des documents d'information comme *Le citoyen canadien et Regard sur le Canada* ont été distribués aux demandeurs de la citoyenneté canadienne. D'autres publications et documents d'information, y compris le guide d'éducation civique à l'intention des immigrants adultes, intitulé *Une question d'accueil*, ont été offerts aux éducateurs et au grand public. Toutes les publications et tous les documents d'information ont été publiés dans les deux langues officielles du Canada. Par ailleurs, le texte du serment de citoyenneté canadienne existe dans de nombreuses langues autres que le français et l'anglais.

Plusieurs activités ont été entreprises en collaboration avec les provinces. Par exemple, les premiers ministres du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard ont proclamé la Semaine nationale de la citoyenneté, et les lieutenants-gouverneurs du Manitoba et de l'Île-du-Prince-Édouard ont été les hôtes d'événements spéciaux qui ont eu lieu à leur résidence. Toutes les bibliothèques du Manitoba et le Musée de l'homme et de la nature de cette province ont distribué des insignes, des calendriers et des signets visant à promouvoir la citoyenneté.

Les activités de la Semaine nationale de la citoyenneté de 1990 se sont déroulées sous le thème « Un engagement envers notre avenir », afin de souligner le rôle actif que jouent tous les Canadiens dans le façonnement de l'avenir du pays.

### Certificat du mérite civique

Le Certificat du mérite civique a été décerné à 25 citoyens et organismes canadiens de tout le pays, en reconnaissance de leur contribution exceptionnelle à la citoyenneté. Voici quelques exemples saillants des nombreuses activités menées par les récipiendaires du Certificat en 1990 : la réunion de groupes ethnoculturels et d'individus intéressés à oeuvrer ensemble à promouvoir une participation complète et active à la société canadienne; la promotion de la compréhension interculturelle et du respect de la diversité; des innovations en matière de recherche dans des domaines comme le multiculturalisme et les affaires; un dévouement à l'égard de l'apprentissage des langues patrimoniales; un rôle d'orientation dans le cadre de projets communautaires visant à promouvoir les relations raciales.

### PUBLICATIONS

Le respect de la diversité culturelle est l'une des valeurs fondamentales de la citoyenneté canadienne et représente un aspect primordial de notre identité. Les documents visant à promouvoir la Semaine nationale de la citoyenneté font ressortir l'importance que nous accordons à cette valeur. La participation à la citoyenneté a été l'un des principaux thèmes de toutes les activités menées dans le cadre de la Semaine nationale de la citoyenneté et de tous les documents publiés à cette occasion. Les Canadiens de toutes origines, qu'ils soient citoyens de naissance ou naturalisés, ont été encouragés à participer pleinement à notre société et à prendre une part active aux affaires de la nation. Des articles portant sur la Semaine nationale de la citoyenneté, le Certificat du mérite civique et la citoyenneté canadienne ont été distribués à la presse ethnique, par le truchement de la publication *Canadian Scene*. Ces articles ont été reproduits dans les bulletins d'organismes comme le Multicultural Council of Saskatchewan.

pays chez tous les Canadiens et tous les résidents du Canada. Elles servent également à faire comprendre que la citoyenneté représente plus qu'un simple état juridique. Deux importants programmes contribuent à promouvoir la citoyenneté canadienne chaque année : la Semaine nationale de la citoyenneté et le certificat du mérite civique.

### Semaine nationale de la citoyenneté de 1990

Des organismes ethnoculturels et multiculturels, ainsi que des organismes de service aux immigrants, ont appuyé la Semaine nationale de la citoyenneté de 1990 et y ont participé activement. Des événements organisés avec le concours de groupes multiculturels ont servi à renforcer le sens des valeurs fondamentales de la citoyenneté, y compris le respect de la diversité et la fierté à l'égard du patrimoine multiculturel du Canada.

Des événements spéciaux ont été organisés à l'occasion de la Semaine nationale de la citoyenneté, notamment des échanges culturels et des soirées de spectacles multiculturels : à Montréal, par exemple, une cérémonie de remise de prix a été suivie d'un spectacle culturel grec et chinois. En Colombie-Britannique, le District régional de la région métropolitaine de Vancouver et le bureau de la citoyenneté de l'endroit ont été les hôtes d'une réception en l'honneur de la Vancouver Multicultural Society, organisme à qui l'on a décerné un certificat du mérite civique en 1990.

Les juges et les agents de la citoyenneté ont prononcé des allocutions spéciales devant des classes d'anglais comme langue seconde, des groupes d'écolliers et des organismes de jeunes, comme les clubs 4-H et les Guides. Ils ont également participé à des émissions de tribune libre et à des entrevues à la radio et à la télévision.

Les bureaux de la citoyenneté, dans le cadre de leurs activités quotidiennes, oeuvrent à promouvoir une plus grande sensibilisation à la diversité culturelle du pays. À cette fin, ils ont tenu partout au pays des cérémonies spéciales de remise de certificats de citoyenneté dans divers milieux, y compris des écoles, des hôtels de ville et des bibliothèques publiques. Par exemple, le Conseil des femmes de Montréal a été l'hôte d'une cérémonie qui s'est déroulée sous le thème «Le multiculturelisme — notre avenir commun».

Les gouvernements et les organismes municipaux ont beaucoup appuyé la Semaine nationale de la citoyenneté. Bon nombre d'entre eux ont organisé des présentations et des événements spéciaux visant à promouvoir la diversité du Canada et la fierté à l'égard de notre patrimoine national commun. Des kiosques ont également été installés dans des centres commerciaux, où l'on a distribué des documents d'information sur la citoyenneté à des milliers de personnes.

## ENREGISTREMENT DE LA CITOYENNETÉ

Les services d'enregistrement de la citoyenneté comprennent le traitement des demandes de citoyenneté et de preuve de citoyenneté, ainsi que la préparation des certificats de citoyenneté canadienne. En 1990-1991, 117 227 demandes de citoyenneté canadienne et 52 394 demandes de preuve de citoyenneté ont été reçues. Le document intitulé *Statistiques de la citoyenneté canadienne* présente des données sur les nouveaux citoyens qui sont réparties selon divers facteurs, comme le lieu de naissance, la nationalité antérieure et la durée de résidence au Canada avant la naturalisation. Ce document fournit également des renseignements sur d'autres services, comme la répudiation et la révocation de la citoyenneté, les naissances à l'étranger et la recherche de dossiers.

## CÉRÉMONIES DE REMISE DES CERTIFICATS DE CITOYENNETÉ

Les cérémonies de remise des certificats de citoyenneté ont souvent lieu dans des centres ethnoculturels et multiculturels, des locaux d'organismes de service aux immigrants, des édifices consacrés au culte et d'autres lieux de rassemblement communautaire. Par exemple, à certains endroits en Saskatchewan, des cérémonies de remise de certificats de citoyenneté ont été organisées avec le concours de conseils multiculturels locaux. Cette participation au niveau local a permis d'assurer que les cérémonies aient une grande visibilité et qu'une couverture y soit donnée par les médias. De nombreuses cérémonies de remise de certificats de citoyenneté se sont déroulées dans des écoles partout au pays, ce qui a permis de sensibiliser les jeunes aux responsabilités de la citoyenneté.

Des groupes communautaires et des écoles ont été les hôtes de cérémonies spéciales de remise de certificats de citoyenneté; organisées pour souligner la journée du 21 mars et celle du 10 décembre, jour d'anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Par exemple, le Comité des relations interculturelles de Montréal-nord et un groupe de personnes âgées du Nouveau-Brunswick ont tenu des cérémonies pour marquer la journée du 21 mars. Des élèves de l'école secondaire Cole Harbour et d'autres écoles en Nouvelle-Ecosse ont participé à une cérémonie tenue le 10 décembre pour célébrer les œuvres des jeunes dans le domaine des droits de la personne. Les élèves ont présenté leurs vœux sur ce que représentaient pour eux les droits de la personne.

## PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ ET ÉDUCATION CIVIQUE

Les activités de promotion visent à encourager une participation active à la citoyenneté, à favoriser une meilleure compréhension des valeurs de la citoyenneté canadienne et à renforcer l'identité nationale et le sentiment d'appartenance au



numéros étaient les suivants : le multiculturalisme et l'éducation, la santé et les services sociaux, la justice et la discrimination raciale.

## CORRESPONDANCE AVEC LES CANADIENS

Les Canadiens montrent de plus en plus d'intérêt à l'égard du multiculturalisme. On le constate à la lumière de l'augmentation du volume de courrier reçu du public. En 1990-1991, le ministre a reçu plus de 1 500 lettres concernant des questions reliées au multiculturalisme et à la citoyenneté.

## PROGRAMMES DE LA CITOYENNETÉ

Tout comme la description des programmes du multiculturalisme montre comment ceux-ci contribuent à la réalisation des objectifs de la citoyenneté, la description suivante des programmes de la citoyenneté illustre de quelle façon chacun d'eux contribue à sa façon à promouvoir les objectifs de la politique du multiculturalisme.

## ENREGISTREMENT ET PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

Suite à l'accroissement des niveaux d'immigration, le nombre de demandeurs de la citoyenneté canadienne a aussi augmenté. La Direction de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté a la responsabilité d'administrer la *Loi sur la citoyenneté*, de fournir des documents d'information aux demandeurs de la citoyenneté et de promouvoir une plus grande sensibilisation aux droits et aux responsabilités découlant de la citoyenneté canadienne.

Durant l'année financière 1990-1991, la responsabilité des bureaux de la citoyenneté n'avait pas encore été transmise au nouveau ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Cependant, quelques-unes des activités de ces bureaux sont présentées dans ce rapport afin de mieux décrire les liens qui unissent tous les éléments de la direction. Par exemple, les juges et le personnel des bureaux de la citoyenneté de tout le pays fournissent aux demandeurs des documents d'information sur la citoyenneté. Ces documents traitent de l'histoire et de la géographie du Canada, de son système de gouvernement, ainsi que des droits et des responsabilités que confère la citoyenneté.

génération à l'autre, dans le cas des enfants dont les mères parlent une langue maternelle non officielle. *Immigrants ne parlant ni le français ni l'anglais : Vue d'ensemble et graphiques* comprend une série de graphiques et de tableaux basés sur des données du recensement de 1986. Le document met en valeur les caractéristiques socio-économiques des immigrants vivant au Canada qui ne parlent ni l'une ni l'autre des langues officielles. *Situation linguistique au Canada : Conservation de la langue ancestrale et transfert à une autre langue* présente un aperçu théorique du maintien et du transfert de la langue de la minorité et examine le taux de rétention de la langue maternelle ancestrale et de la langue parlée au foyer. Un autre rapport intitulé *Bibliographie annotée sur les ethnies et les médias au Canada* est conçu pour aider les chercheurs à étudier comment les Canadiens de différentes origines ethnoculturelles sont représentés et employés par les médias canadiens importants.

## COMMUNICATIONS

Afin de mieux promouvoir la dimension économique du multiculturalisme, le Secrétaire au multiculturalisme a produit un nouveau vidéo dont la version française intitulée «Le nouveau visage de l'entreprise canadienne» (*The Changing Face of Canadian Business*) a été lancée au cours de la Semaine de la petite entreprise en octobre 1990. Des annonces ayant pour thème «Le multiculturalisme, une bonne affaire» ont également été insérées dans des publications nationales d'affaires et professionnelles dans le cadre de cette campagne.

On a renforcé la campagne d'éducation publique du 21 mars visant à éliminer le racisme et la discrimination raciale (voir la section du rapport portant sur le Programme des relations interraciales et de la compréhension interculturelle), qui est menée en collaboration avec la Direction générale des communications.

Pendant la guerre du Golfe, des efforts spéciaux de communications ont été déployés pour rappeler aux Canadiens l'égalité des droits et les responsabilités de tous nos citoyens. Une annonce mettant en valeur la *Charte canadienne des droits et libertés* a été insérée dans tous les journaux destinés à des collectivités particulières, à des groupes ethniques et à des minorités. À la suite de certains cas de harcèlement de Canadiens d'origine arabe dans les écoles, un message antiracisme à l'intention de la jeunesse a été créé en français et en anglais, dans lequel figuraient de jeunes comédiens canadiens bien connus. Ce message a été diffusé sur les ondes de canaux spéciaux de musique.

On a publié *Ensemble/Together*, un bulletin trimestriel qui traite de questions et d'activités relatives à la politique canadienne du multiculturalisme, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement fédéral. Les thèmes des quatre

nationales organisée par la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe à Genève en juillet 1991. Ces documents présentaient des dimensions différentes de la société canadienne — les peuples autochtones, les langues officielles et la diversité culturelle.

Les Canadiens peuvent également apprendre ce qui se passe dans d'autres parties du monde. Le Secteur du multiculturalisme essaie de demeurer au fait de l'évolution des démarches relatives à la diversité. Par exemple, le Parlement européen a voté en faveur d'une résolution condamnant la violence raciale et recommandant des mesures de contrôle, y compris des lois antiracisme plus sévères et des politiques garantissant l'égalité des droits.

Avec l'aide du Ministère, des plans ont été établis en vue de la tenue d'une table ronde ayant pour thème «l'État, la nation et la diversité», qui a eu lieu à l'Université Carleton, à Ottawa, en avril 1991. Treize professeurs canadiens, cinq étudiants étrangers et des représentants de gouvernements ont figuré parmi les participants à cet événement. La table ronde visait à tirer profit des connaissances des participants et de faire progresser la pensée collective sur les questions soulevées par la diversité ethnoculturelle des Canadiens et d'autres sociétés.

C'est l'Australie qui manifeste l'intérêt le plus soutenu à l'égard de la politique et des programmes de multiculturalisme du Canada. Nous avons échangé des renseignements au sujet du National Languages Institute of Australia et de l'Institut canadien des langues patrimoniales. En octobre 1989, les Australiens ont demandé des renseignements sur la Conférence «Diversitas» parrainée par la Fondation canadienne pour la protection du patrimoine. Nous avons aussi reçu la visite de M. Peter Vaughan, conseiller spécial du premier ministre à l'Office of Multicultural Affairs de l'Australie, au Département of the Prime Minister et au Cabinet. L'intérêt est mutuel, car les démarches australiennes à l'égard de la diversité culturelle constituent de nombreux modèles utiles pour le Canada, particulièrement au niveau intergouvernemental, ce que les Australiens appellent «l'accès et l'équité».

## RECHERCHE

La Direction des politiques et des recherches publie des rapports de recherche pour aider les Canadiens à mieux comprendre la réalité multiculturelle du Canada et les questions contemporaines reliées à celle-ci. La Direction a produit quatre rapports concernant des questions linguistiques au Canada. *Ethnicité, immigration et transfert linguistique* examine le rapport entre l'immigration, l'origine ethnoculturelle et l'usage linguistique, afin de déterminer dans quelle mesure l'utilisation de la langue ancestrale est maintenue d'une génération à l'autre. *Mesures de la vitalité de la langue maternelle pour les langues autres que les langues officielles au Canada* examine le taux de transfert de la langue maternelle d'une

Moins de deux semaines après le début de la guerre du Golfe, le ministre a écrit aux ministres provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne, de l'éducation et du multiculturalisme, afin d'encourager tous les gouvernements à traiter avec égards tous les Canadiens touchés par la crise.

Le ministre a également rencontré ses homologues provinciaux à diverses reprises pour examiner certaines questions d'intérêt commun, échanger de l'information sur les faits nouveaux, demander un soutien accru des provinces à la campagne du 21 mars 1991 et parler de l'élaboration d'initiatives conjointes. La nouvelle sous-ministre a noué des liens avec ses homologues provinciaux et a réitéré le souhait du gouvernement fédéral d'entreprendre des projets de collaboration, dans le but de réaliser des objectifs communs en matière d'égalité et de participation.

## RELATIONS INTERNATIONALES

Le Secteur du multiculturalisme est de plus en plus appelé à jouer un rôle sur la scène internationale. Des fonctionnaires du secteur ont fait partie de la délégation canadienne à l'occasion d'une rencontre des Nations Unies tenue à Genève en mars 1991. La réunion avait pour objet de présenter les neuvième et dixième rapports du Canada en vertu de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Le secteur a également réuni et fourni des données en vue de la préparation du rapport du Canada à l'UNESCO concernant la mise en oeuvre de la Déclaration de 1978 sur la race et les préjugés raciaux.

Des représentants de gouvernements, des professeurs et des journalistes de l'étranger, tout particulièrement de l'Australie et de l'Europe, ont continué de manifester un intérêt particulier à l'égard de la politique de multiculturalisme du Canada. Des représentants importants des Pays-Bas et de la Suède qui oeuvrent à promouvoir la lutte contre la discrimination raciale nous ont rendu visite, afin de se renseigner sur la formule adoptée par le Canada pour répondre à la diversité. Le secteur a également reçu la visite de dirigeants du gouvernement de la Bosnie-Herzégovine, en Yougoslavie, qui étaient préoccupés par les tensions ethnoculturelles dans leur pays. Le secteur a accueilli en outre des délégations de la Suède qui s'intéressaient beaucoup à l'approche du Canada en matière de relations raciales, d'intégration, de promotion de la citoyenneté et de soutien du secteur bénévole.

Nous avons également reçu de nombreuses demandes de renseignements d'ambassades étrangères au Canada et de missions canadiennes établies à l'étranger, particulièrement en Europe. Particulièrement en réaction à l'intérêt suscité en Europe, le Secteur du multiculturalisme a élaboré, en collaboration avec d'autres ministères fédéraux, deux documents d'information présentés par les représentants du Canada, à l'occasion d'une rencontre d'un mois sur les minorités



## SECRÉTARIAT DU REDRESSMENT POUR LES CANADIENS JAPONAIS

Le 22 septembre 1988, le premier ministre annonçait la conclusion de l'entente pour réparer les injustices commises à l'endroit des citoyens d'ascendance japonaise pendant et après la Seconde Guerre mondiale. Le Secrétaire du redressement pour les Canadiens japonais (SRCJ) a été officiellement ouvert en décembre 1988. À la fin de 1990-1991, plus de 17 000 paiements de redressement avaient été effectués aux personnes admissibles. Plus de 2 400 paiements ont été traités en 1990-1991.

En collaboration avec le Groupe chargé des films et des vidéos du Centre des expositions et de l'audio-visuel du gouvernement canadien, le Secrétaire a appuyé la production, par l'Office national du film du Canada, d'un film animé intitulé «CAMP». Il s'agissait d'une des activités visant à aider la collectivité canado-japonaise à réaliser des projets culturels destinés à informer et à éduquer le public.

## RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES-TERRITORIALES

Les activités courantes de communication et de partage d'information ont contribué à stimuler la sensibilisation aux activités des administrations et l'élaboration plus rapide de politiques et de programmes. Il en a résulté une compréhension mutuelle de la signification élargie du multiculturalisme et de l'importance des mesures intergouvernementales dans la mise en oeuvre des politiques du multiculturalisme.

Puisque les activités axées sur la diversité culturelle peuvent s'inscrire dans le cadre des questions économiques, sociales ou culturelles, il existe des liens, à l'administration centrale et au niveau régional, entre les programmes fédéraux de multiculturalisme et les ministères et organismes provinciaux responsables du développement économique, de l'immigration, de l'éducation, des services sociaux, des droits de la personne, du logement, de la police et des arts.

En juillet 1990, le Festival du patrimoine canadien a été coparrainé pour la 16<sup>e</sup> année par le gouvernement fédéral et les provinces. Le festival a maintenu une présence dans toutes les provinces et les territoires, généralement avec la participation du ministère provincial de la Culture. Chaque année, toutes les provinces et les territoires envoient des participants et aident à préparer les auditions tenues au sein de leurs administrations respectives. Le Nouveau-Brunswick a accueilli cette année le festival. La partie de ce rapport qui traite des activités du Programme des cultures et des langues ancestrales contient d'autres renseignements sur le festival.

la formation de solliciteurs de fonds, la création d'une infrastructure régionale et l'établissement de bases de données communautaires. L'Association haïtienne de Toronto a procédé à une évaluation des besoins et a offert aux membres de son conseil de direction et à ses bénévoles une formation visant à consolider sa structure organisationnelle et à améliorer la prestation des services qu'elle offre aux néo-Canadiens membres de son organisation, dont bon nombre sont des migrants secondaires venant du Québec et d'autres provinces. Le National Council of Ghanaian Canadians a organisé des ateliers ayant pour but de répondre à des besoins particuliers et d'accroître sa capacité d'offrir un programme permanent d'activités. Ces ateliers ont porté sur les besoins des Canadiens âgés d'origine ghanéenne, la création et l'exploitation d'une entreprise, les défis qui se posent aux groupes minoritaires face à l'évolution de la société, ainsi que le rôle changeant des femmes minoritaires au sein de la société canadienne.

## ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

Certaines activités du Secteur du multiculturalisme sont entreprises en dehors du cadre des programmes du multiculturalisme. Par exemple, les activités visant l'engagement à l'égard du multiculturalisme à l'échelle de l'ensemble du gouvernement sont dirigées par le Secrétaire au multiculturalisme et font l'objet d'un compte rendu présenté dans la partie II de ce rapport. Les autres activités comprennent celles du Comité consultatif canadien du multiculturalisme, du Secrétaire du redressement pour les Canadiens japonais, de la Direction des politiques et des recherches, du Secrétaire du ministère et de la Direction générale des communications; ces activités sont menées à tous les niveaux au Canada, de même qu'à l'échelle internationale. Par ailleurs, ces activités complètent ou soutiennent celles exécutées par le biais des programmes.

## COMITÉ CONSULTATIF CANADIEN DU MULTICULTURALISME

Les membres du Comité consultatif canadien du multiculturalisme ont été nommés le 9 février 1990 pour une période de deux ans. Sa composition est représentative de la diversité professionnelle, culturelle et linguistique du pays. Des sous-comités ont été formés pour étudier les questions suivantes : l'éducation, la sensibilisation des jeunes, les questions législatives et juridiques et la réforme institutionnelle, les langues autochtones et l'intégration et le maintien de la culture, ainsi que l'adaptation, l'intégration et la citoyenneté. Le comité a également été invité par le ministre à participer au processus de sélection des récipiendaires des Prix d'excellence en matière de relations raciales.

cette conférence ont porté sur la compréhension de l'antisémitisme, la promotion de relations positives entre les groupes, ainsi que la jeunesse face à l'antisémitisme. Différentes méthodes ont été employées pour surmonter les obstacles créés par le refus de reconnaître les titres, les diplômes et l'expérience professionnelle acquis à l'étranger. L'Association nationale des Canadiens d'origine indienne a formé une équipe pour coordonner des rencontres et des entrevues avec des décideurs importants, afin de discuter de ce problème. L'Association of Women of India in Canada a réalisé un documentaire d'une heure pour mieux faire comprendre que le refus de reconnaître les qualifications professionnelles constitue un obstacle à la pleine participation à la société canadienne. L'Institut de recherches politiques a effectué une analyse au moyen de données de recensement, afin d'examiner les effets du refus de reconnaître les qualifications professionnelles sur le revenu et le degré de scolarité des immigrants au Canada.

## AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

Les organismes qui font du bénévolat, y compris ceux qui représentent les collectivités ethnoculturelles, peuvent mieux réussir à promouvoir la participation s'ils observent des principes fondamentaux comme la mise en place d'une structure organisationnelle, l'évaluation des besoins, l'établissement d'objectifs, les communications, la collecte de fonds, le recrutement de membres et la création de ressources d'information. Un certain nombre de projets ont été réalisés dans le but d'accroître l'efficacité organisationnelle des groupes ethnoculturels et des minorités visibles dans ces domaines.

Des représentants de la communauté afghane venus de partout au pays se sont réunis pour discuter de la création d'une organisation nationale. Ils ont également participé à des ateliers et à des groupes de discussion, dans le but d'établir un programme pour trouver des réponses aux questions auxquelles la communauté fait face à l'échelle nationale. Parmi les activités qu'elle a menées, la Fédération vietnamienne du Canada a organisé, à l'intention des travailleurs sociaux de sa communauté, un atelier sur la collecte de fonds qui a permis à ces derniers de se familiariser avec les techniques de sollicitation, de discuter de questions pertinentes et d'acquiescer une formation pratique sur l'organisation d'un événement visant à recueillir des fonds. Ce groupe a aussi organisé un autre atelier sur le recrutement de bénévoles, afin d'encourager les Canadiens d'origine vietnamienne à prendre une part active aux activités de développement communautaire, à contribuer au développement de la collectivité et à renforcer leur sentiment d'appartenance à la communauté.

En plus de ses efforts de promotion et de ses travaux reliés aux questions touchant les femmes et les jeunes, le Congrès hellénique canadien a centré ses activités sur

## LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET L'ÉLIMINATION DES OBSTACLES À LA PARTICIPATION

Pour atteindre l'objectif de l'intégration à long terme et de la pleine participation, il est nécessaire d'adopter des mesures destinées à éliminer les diverses formes de discrimination et les autres obstacles à la participation. Les personnes dont la pleine participation est entravée par des obstacles quelconques sont souvent le mieux en mesure de faire comprendre la forme que revêtent ces obstacles et de conseiller les institutions sur les moyens à prendre pour les supprimer, qu'il s'agisse d'obstacles liés à la couleur, à la religion, à l'origine nationale ou ethnoculturelle, ou à la langue.

Plusieurs collectivités ont jugé nécessaire de prêter une attention particulière aux répercussions nationales de la guerre du Golfe, en particulier les relations entre les collectivités arabes et musulmanes du pays et les autres Canadiens, ainsi que la représentation de ces collectivités dans les médias. La Syrian League of Canada, dans le cadre d'une conférence nationale qu'elle a tenue à Toronto pour discuter des questions et des préoccupations touchant la communauté, s'est penchée sur les moyens à prendre pour contrer la façon dont les Arabes sont stéréotypés et représentés négativement dans les médias et pour améliorer l'éducation interculturelle. La Manitoba Islamic Association a mené une série d'activités d'éducation et de promotion pour aider à réduire l'impact négatif de la crise du Golfe sur la communauté islamique. Le Arab Community Centre of Toronto a organisé une série d'ateliers et de tribunes sur les relations raciales, dans le cadre desquels une attention spéciale a été prêtée aux besoins particuliers des femmes et des jeunes.

D'autres collectivités ont également jugé nécessaire de consacrer une partie de leurs activités à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Le Conseil national des Canadiens d'origine chinoise s'est penché sur les façons d'accroître la capacité des Canadiens d'origine chinoise, en particulier ceux qui ont immigré récemment au Canada, de faire face aux attitudes racistes dont ils sont victimes à cause de l'augmentation du nombre d'immigrants venant de Hong Kong. Voici quelques exemples des activités qui ont été menées dans le cadre de ce projet : de la recherche; une consultation auprès des organismes membres de l'organisation et de représentants d'autres groupes ethnoculturels; la collecte de données, ainsi que la distribution d'un rapport sur les résultats de ces travaux.

Le Congrès juif canadien a organisé une conférence nationale visant à offrir une formation en leadership à des jeunes et à des adultes de la collectivité juive provenant de petites communautés et de communautés en voie de développement, dans le but d'en faire des personnes-ressources pour aider les membres de la communauté à faire face à l'antisémitisme. Les ateliers tenus dans le cadre de



Le Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba a entrepris des travaux de recherche et de rédaction de scénario, en vue de la réalisation d'une série de vidéofilms en trois parties portant sur les soins préventifs, les soins d'urgence et les soins de santé en général. Ces vidéofilms sont destinés aux organismes de service aux immigrants et aux professionnels de la santé afin de les aider dans leur travail auprès des néo-Canadiens. On s'attend à ce que ce projet soit terminé en 1992. Le Conseil canadien de la santé multiculturelle a mené une enquête nationale sur la santé multiculturelle et en a diffusé les résultats, dans le but d'intégrer ce sujet au programme de formation des professionnels de la santé.

Les Grandes Sœurs du Canada ont tenu une conférence nationale, ayant pour thème «Établir un rapprochement», qui a fourni à ses organismes membres l'occasion de partager de l'information et d'échanger des idées sur les orientations futures du groupe, dans le but d'offrir plus de possibilités aux filles et aux femmes appartenant aux collectivités ethnoculturelles ou aux minorités visibles de participer aux programmes de l'organisation, en tant que grandes sœurs et petites sœurs.

En Alberta, le Peace Area Settlement Services a organisé des activités destinées à permettre aux néo-Canadiens d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour participer pleinement à la vie canadienne. Il a également offert des ateliers visant à sensibiliser les institutions du courant majoritaire aux obstacles auxquels se heurtent les néo-Canadiens qui font appel aux services de l'organisme. La Fédération canadienne des municipalités entreprendra des initiatives visant à répondre aux préoccupations des collectivités ethnoculturelles et des minorités visibles en matière de sécurité urbaine et de prévention du crime, en particulier celles des personnes qui sont les plus exposées, par exemple, les femmes, les personnes âgées et les personnes handicapées.

Les enseignants qui offrent des cours de français ou d'anglais comme langue seconde aux néo-Canadiens jouent un rôle important pour aider ces derniers à acquérir les compétences nécessaires pour participer pleinement à la société canadienne. L'organisme Citizenship Alberta a organisé, à l'intention des professeurs de français et d'anglais comme langue seconde provenant de sept provinces du Canada, un atelier de formation portant sur les techniques d'élaboration de leçons pratiques pour accroître les capacités d'adaptation. L'Association québécoise des professeurs de français a tenu un colloque auquel ont participé des spécialistes de différents domaines, qui avait pour but d'examiner des questions touchant l'intégration des néo-Canadiens à la société québécoise.

à intégrer l'histoire de leur collectivité au Canada à l'histoire générale de notre pays. La Fédération des associations danoises du Canada, lors d'une de ses assemblées, a discuté notamment de la création d'un musée national canado-danois et de projets de publications émanant de l'organisme. La Fédération des associations Lao du Canada a entrepris de créer une base de données sur la situation géographique, historique, politique, économique et sociale des Laotiens vivant dans chaque province du Canada.

D'autres collectivités s'intéressent aux rapports entre les besoins d'intégration et la cohésion ainsi que la continuité des collectivités au sein de la société canadienne. Le Congrès sépharade du Canada a tenu une conférence nationale sur la participation des jeunes au sein de la communauté sépharade. Les ateliers organisés dans le cadre de cette conférence ont porté sur des questions touchant la survie de la communauté sépharade, le bénévolat et l'aide communautaire, ainsi que les conflits de génération.

### La connaissance des institutions canadiennes

Plusieurs organismes communautaires ont entrepris des projets visant à faire mieux connaître les fonctions et les rouages des institutions canadiennes. Par exemple, la Federation of Ethiopian Associations in Canada a tenu une conférence nationale ayant pour but de mieux faire comprendre le système juridique et le système judiciaire du Canada, y compris les codes des droits de la personne et les services de police. À Montréal, la Maison d'Haïti a organisé, à l'intention de la communauté haïtienne, des séances d'information portant sur les lois en matière de violence familiale et de logement ainsi que sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement (ROME) a mené des activités destinées à sensibiliser le public aux logements sociaux et à la discrimination en matière de logement. Il a aussi encouragé la recherche de solutions de rechange non traditionnelles, comme les coopératives d'habitation et la copropriété.

### L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX SERVICES

L'intégration est un processus à double sens. Elle exige une adaptation aussi bien de la part des nouveaux arrivants et des minorités ethnoculturelles, que de la part de l'ensemble de la société canadienne. Un appui a été accordé pour la réalisation de projets visant à assurer que les services de santé, les services sociaux et les autres services publics tiennent compte du caractère multiculturel de la société et qu'ils soient pleinement accessibles aux néo-Canadiens et aux Canadiens de toutes origines.

l'éducation des juifs au Canada; la diffusion d'information sur l'holocauste; et la collectivité juive au Canada.

Avec l'aide du programme, les jeunes de différentes collectivités ont entrepris de travailler ensemble à supprimer les obstacles qui entravent leur pleine participation à la société canadienne. La National Association of Japanese Canadians, en collaboration avec le Congrès hellénique canadien et la Federation of Ethio-Canadian Associations, a organisé un atelier interculturel sur la formation des jeunes en matière de leadership, afin de répondre à des questions concernant le patrimoine, l'identité et l'intégration des jeunes. Une délégation formée de plus de 130 dirigeants de la jeunesse venus de partout au pays et comportant un nombre égal de représentants de chaque collectivité s'est rassemblée à Montréal et a tenu des ateliers sur la lutte contre le racisme et la discrimination, l'interaction interculturelle, le patrimoine et l'identité, ainsi que le rôle des jeunes dans la communauté. En plus d'acquérir de nouvelles aptitudes au leadership, les étudiants ont appris qu'ils partageaient de nombreuses préoccupations et qu'ils pourraient gagner à trouver des solutions communes à celles-ci.

## Les besoins particuliers des personnes âgées

Plusieurs organismes ethnoculturels se sont concentrés sur les besoins et les préoccupations des personnes âgées au sein de leur collectivité. Par exemple, le Canadian Polish Congress a tenu à Winnipeg un atelier national axé sur les besoins des Canadiens âgés d'origine polonaise. Les questions ayant figuré au programme de cet atelier étaient les suivantes : les problèmes de communication des personnes âgées en quête de services sociaux; la coordination des activités sociales et récréatives; l'adaptation culturelle; les services d'orientation; la prestation de services médicaux et légaux; les activités commerciales et les fonds de placement, ainsi qu'un plan d'action pour les personnes âgées. L'établissement de foyers pour les Canadiens âgés d'origine polonaise et la prestation de services de soins à domicile ont suscité un intérêt particulier.

D'autres projets ont été réalisés dans le but d'assurer que les services répondent aux besoins des personnes âgées appartenant aux collectivités ethnoculturelles. Par exemple, le Newfoundland and Labrador Association for Multicultural Health a entrepris une évaluation des besoins visant à améliorer la prestation des services de santé aux personnes âgées dans les collectivités ethnoculturelles. Les résultats de cette évaluation ont été diffusés à l'automne de 1991.

## L'évolution de l'identité ethnoculturelle

Pour que les membres des collectivités ethnoculturelles puissent éprouver un véritable sentiment d'appartenance au Canada, il est important pour eux de percevoir leur identité dans le contexte canadien. Par exemple, certains cherchent

## La famille et la violence familiale

Tout comme l'ensemble de la société canadienne, les collectivités ethnoculturelles du Canada se préoccupent grandement des questions touchant les relations familiales. Le Council of Caribbean Organizations of Manitoba a organisé une tribune communautaire et une série de séances d'information sur les problèmes entre générations auxquels se heurtent les jeunes, les adultes et les personnes âgées d'origine antillaise qui sont Canadiens de première ou de deuxième génération.

Le National Council of Trinidad and Tobago Organizations a tenu un symposium sur quatre questions importantes qui préoccupent cette communauté : les familles monoparentales; la désunion des familles; l'accès des réfugiés aux services de soutien, ainsi que l'entrée et le retour sur le marché du travail. L'Association nationale des Canadiens d'origine indienne a tenu une conférence nationale sur les conflits familiaux. Voici quelques exemples des sujets qui ont été traités à cette conférence : les effets de la violence familiale sur l'intégration des Canadiennes d'origine indienne à l'ensemble de la société canadienne; les répercussions des conflits familiaux sur les jeunes; les droits légaux des femmes et des enfants; et l'accès aux services.

## La jeunesse et l'aliénation des jeunes

Certains projets, en plus d'aborder des questions qui préoccupent la jeunesse, ont été planifiés et réalisés par des jeunes. Le groupe X-Projet est un organisme au service des jeunes à l'Université St. Francis Xavier en Nouvelle-Écosse. Des étudiants de cette université ont offert une formation en matière de leadership et des cours d'alphabétisation à des étudiants noirs et autochtones dans le nord-est de la province. Ils ont aussi organisé une tribune sur le développement d'aptitudes au leadership axée sur l'utilisation de la vidéo comme outil pour examiner et traiter les questions communautaires.

La Korean Canadian Youth Federation a tenu une conférence nationale à l'intention des dirigeants de la jeunesse étudiante. Les ateliers organisés dans le cadre de cette conférence ont porté sur les questions suivantes : le mariage dans la collectivité canadienne d'origine coréenne; l'identité des Canadiens d'origine coréenne; l'assimilation et le mariage entre personnes de races différentes; les problèmes d'adaptation à la société canadienne; et l'évolution des rôles dans le contexte de l'intégration des Canadiens d'origine coréenne à la société canadienne. Le North American Jewish Students Network a tenu une conférence nationale à Montréal, dans le cadre de laquelle les questions suivantes ont été traitées : le développement d'aptitudes au leadership; l'antisémitisme au Canada; le mariage entre membres de collectivités différentes; le rôle changeant de la famille;



## Le rôle changeant des femmes

Des projets portant sur le rôle des femmes dans la société canadienne sont souvent entrepris conjointement avec le Programme de promotion de la femme du Secrétaire d'État, le ministère de la Santé et du Bien-être social ou d'autres ministères fédéraux. Ces projets ont pour but d'assurer que les programmes des institutions répondent aux besoins particuliers des femmes appartenant à des minorités. De tels projets aident les femmes à cerner les obstacles qu'elles rencontrent et leur offrent des outils pour arriver à supprimer ces obstacles. Ils aident également les organismes qui représentent les femmes appartenant à des collectivités ethnoculturelles et les femmes immigrantes à établir et à maintenir des liens avec d'autres groupements féminins à l'égard de questions d'intérêt commun, comme la violence familiale, la justice sociale, l'égalité des femmes, ainsi que l'accès à la main-d'œuvre ou aux services sociaux et de santé.

Le Canadian Hispanic Congress a organisé une conférence nationale pour les femmes dont les principaux thèmes étaient les suivants : l'intégration des femmes d'origine latino-américaine à la société canadienne; les questions intéressant les femmes au Canada, y compris la violence familiale; ainsi que les rôles et les attentes des femmes d'origine latino-américaine dans notre pays. La *Charte canadienne des droits et libertés* a servi de point de départ aux discussions.

Le Conseil canadien des femmes musulmanes a organisé un atelier national ayant pour but de conscientiser davantage les femmes d'origine musulmane à leurs droits et responsabilités en tant que Canadiennes et de créer des stratégies visant à corriger les iniquités et les injustices dont elles sont victimes. D'autres sujets ont également été abordés, notamment les aptitudes au leadership, la violence familiale et la violence conjugale.

Le Canoriente Christian Association a tenu un colloque national sur l'intégration des femmes chrétiennes d'origine sud-asiatique à la société canadienne. Les ateliers organisés dans le cadre de ce colloque ont porté sur les besoins des femmes découlant de leur rôle changeant dans la famille et en milieu de travail, dans le contexte de l'immigration et de l'adaptation culturelle. Le groupe Immigrant Women of Saskatchewan et ses sections locales ont entrepris une évaluation des besoins et produit des guides d'information. Ce groupe a organisé des tribunes, des discussions de groupe et des séances d'information pour examiner les besoins de participation des femmes immigrantes et rejoindre des professionnels de la santé et des travailleurs communautaires, dans le but de s'assurer que les besoins des femmes immigrantes, en particulier ceux des personnes âgées, sont satisfaits.

centenaire de l'Ukraine au Canada qui se sont déroulés durant toute l'année 1990 à l'Université de Toronto.

## Conférences

Des fonds sont versés pour aider les universitaires et les chercheurs à prendre connaissance des recherches en cours dans le domaine des études ethniques canadiennes. Une conférence nationale sur les succès et les échecs du multiculturalisme depuis 20 ans a été organisée à Winnipeg. Par ailleurs, une conférence sur l'immigration, le racisme et le multiculturalisme dans les années 1990 et au-delà a eu lieu à Saskatoon, et un colloque sur les conflits ethniques et nationaux a été organisé à Montréal.

## PARTICIPATION ET APPUI COMMUNAUTAIRE

Les membres des minorités ethnoculturelles et visibles souhaitent participer pleinement et équitablement à la société canadienne. Le Programme de participation et d'appui communautaire vise à les aider à atteindre ce but. Le volet Appui aux communautés aide les minorités ethnoculturelles et visibles, par le truchement des organismes communautaires qui les représentent, à se développer et à participer à la société canadienne en tant que collectivité. La priorité est accordée aux groupes récemment établis. Le volet Participation civique et communautaire appuie des activités qui visent particulièrement à assurer la participation et l'intégration à long terme des Canadiens nés ailleurs. Ce volet du programme est exploité en collaboration avec des organismes de service aux immigrants, des groupes représentant les femmes immigrantes et les femmes appartenant à des minorités visibles, ainsi qu'avec d'autres associations professionnelles ou sans but lucratif.

Une aide est offerte pour des activités visant à répondre aux besoins d'intégration à long terme et de participation à la société canadienne, à assurer l'accès aux services publics, à supprimer les obstacles à la pleine participation et à améliorer l'efficacité des organismes à faire face à de telles questions.

## INTÉGRATION À LONG TERME ET PARTICIPATION

Dans le but de répondre aux questions touchant l'intégration à long terme et la participation, le programme aide les individus, les familles et les collectivités à s'adapter à la société canadienne, en collaboration avec une multitude d'organismes.

## Subventions de recherche

En 1990-1991, nous avons reçu 54 demandes de financement au titre de la recherche, dont 16 ont été approuvées. Les projets soutenus couvrent un large éventail de sujets, passant de la *Littérature immigrante au Québec : différence culturelle et intégration 1980-1990* par Denise Helly, de l'Institut québécois de recherche sur la culture, à une étude sur les enclaves ethniques, *The Economic and Spatial Organization of Ethnic Enclaves in the City: Case Studies of the Role of New Chinese and Indo-Pakistani* par Mohammed Qader, de l'Université Queen. Claude Martin, de l'Université de Montréal, a réalisé une étude sur les médias et l'ethnïcité intitulée *L'image des ethnies à la télévision canadienne*.

## Chaires d'études

Des sommes ont été prévues pour la création de fonds de dotation dans les universités canadiennes, afin de mettre sur pied des programmes ou des chaires d'études ethniques. Les fonds en question sont destinés à des chaires qui assurent la mise en valeur du contenu canadien dans leur programme d'étude. En 1990-1991, des fonds de dotation ont été accordés pour la création de quatre nouvelles chaires d'études, à savoir : la chaire David Lam en éducation multiculturelle, à l'Université de la Colombie-Britannique; la chaire d'enseignement et de recherche en études ethniques, à l'Université de Montréal; la chaire d'études en relations interculturelles, ethniques et raciales, à l'Université du Québec à Montréal et à l'Université Concordia; et la chaire d'études de la culture noire au Canada, à l'Université Dalhousie. Un nombre total de 22 fonds de dotation ont été établis depuis la création du programme en 1977.

## Bourses universitaires

Le principal objectif de ce programme est de permettre aux universitaires canadiens de consacrer une certaine partie de leur temps à des recherches particulières reliées aux études ethniques canadiennes. Cela peut se faire par l'octroi de bourses pré-doctorales ou post-doctorales ou encore de bourses de thèses pour ceux qui en sont à leur quatrième année d'études supérieures. En 1990-1991, huit bourses ont été attribuées à des universitaires spécialistes des études ethniques.

## Conférenciers invités

Le programme des conférenciers invités offre aux universitaires et aux établissements canadiens la possibilité de participer à des échanges entre universités canadiennes. Par exemple, certains professeurs se sont rendus à Toronto pour présenter des documents et participer à la série de séminaires sur le

langues ancestrales pour le Canada, au cours de laquelle des questions d'actualité ont été abordées. On y a également élaboré des stratégies qui pourraient être réalisées conjointement par des organismes-cadres du Canada dans le domaine des langues ancestrales et qui visent à promouvoir plus efficacement l'importance de l'enseignement des langues ancestrales auprès du grand public. De plus, l'Association canadienne des professeurs de langues secondes a consacré une importante partie de sa conférence annuelle, à laquelle assistaient plus de 600 personnes à Winnipeg, aux langues ancestrales. Outre des exposés présentés par des auteurs, une foire de livres multiculturels avec des présentoirs d'éditeurs y avait été organisée.

### Formation des professeurs et élaboration de programmes d'étude

Les activités organisées dans ce domaine d'un bout à l'autre du pays comprenaient notamment des ateliers locaux d'une journée sur le perfectionnement des compétences dans l'enseignement de diverses langues, des cours de perfectionnement linguistique assistés par ordinateur à l'intention des professeurs d'allemand partout au Canada, ainsi qu'un important projet de perfectionnement professionnel mis sur pied par le Centre canadien d'éducation et de culture italienne, en collaboration avec les conseils scolaires de la région de Toronto, auquel ont participé environ 1 200 professeurs de différentes langues ancestrales.

Des projets ont été réalisés dans le but d'élaborer de nouveaux programmes d'études à l'intention des enfants qui apprennent entre autres l'hindi, le japonais, l'ukrainien, l'italien, l'ourdou, l'allemand et le punjabi. Par exemple, la Muslim Association of Newfoundland a créé un centre de documentation informatisé sur la langue arabe et la culture musulmane.

Le Ministère a travaillé en étroite collaboration avec des établissements provinciaux d'enseignement et des organismes communautaires à la réalisation de certaines initiatives. La Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages a entamé des négociations en vue de la création d'un cours reconnu à l'Université du Manitoba. Des cours d'accréditation pour l'enseignement des langues ancestrales ont été offerts à l'Université de la Saskatchewan et à l'Université de Regina.

## ÉTUDES ETHNIQUES CANADIENNES

Le volet des Études ethniques canadiennes aide et favorise les activités universitaires, soit les recherches, les chaires d'études, les cours de professeurs invités, les bourses de recherche et les conférences dans des domaines prioritaires tels que les relations ethnoculturelles ainsi que les aspects sociaux et économiques des groupes ethnoculturels au Canada.



## APPUI AUX LANGUES ANCESTRALES

Les activités mises en oeuvre à ce titre soutiennent la promotion de l'enseignement des langues ancestrales, la production de documents didactiques à contenu canadien, la formation de professeurs, la recherche dans le domaine de l'enseignement des langues ancestrales, ainsi que des projets novateurs qui visent à valoriser l'apprentissage de ces langues et à encourager la collaboration entre les différentes communautés linguistiques. En 1990-1991, la loi visant l'établissement de l'Institut canadien des langues patrimoniales a reçu la sanction royale. Plusieurs nouvelles initiatives importantes ont été annoncées par le ministre en octobre 1990.

## L'Institut canadien des langues patrimoniales

Le projet de loi C-37 visant la création de l'Institut canadien des langues patrimoniales a reçu la sanction royale le 1<sup>er</sup> février 1991. Pendant cinq ans, l'Institut recevra 1,3 million de \$ par année. De cette somme, 800 000 \$ par année serviront à constituer un fonds de dotation.

## Nouvelles initiatives

Trois nouvelles initiatives en matière de langues ancestrales ont été lancées. On a entrepris de recenser, au niveau national, les cours offerts, les documents disponibles, ainsi que les besoins et les possibilités offertes en matière de formation des enseignants, afin d'être en mesure d'élaborer les documents et les programmes qui s'imposent. En outre, un numéro spécial de la *Revue canadienne des langues vivantes* a été produit à grand tirage. Consacré aux langues ancestrales, il a été envoyé à 1 200 écoles et associations vouées à la défense de ces langues ainsi qu'à plusieurs centaines d'établissements et de particuliers intéressés. On y trouvait des renseignements sur les dernières recherches dans le domaine, ainsi qu'un répertoire complet des projets réalisés avec l'aide des programmes du multiculturalisme dans le domaine des langues ancestrales entre 1973 et 1990. Finalement, une composante spéciale a été créée afin d'appuyer des projets novateurs qui valorisent l'apprentissage des langues ancestrales et favorisent la collaboration entre les différentes communautés linguistiques du Canada.

## Promotion des langues ancestrales

Un certain nombre d'organismes ont mis sur pied des activités de promotion de l'enseignement des langues ancestrales, notamment des conférences, des études, des collectes de fonds et des campagnes publicitaires. Par exemple, la Northern Alberta Heritage Language Association a organisé une conférence nationale intitulée «Heritage Languages: Assets of a Dynamic Canada» sur la valeur des

conditions socio-économiques dans les réserves indiennes des Prairies à l'époque qui a suivi la conclusion des traités. La Historical Society of Mecklenburg Upper Canada a reçu une aide pour la publication de *German Canadians: A Bibliography*, un outil de référence utile sur la contribution des Canadiens d'origine allemande.

Pour ce qui est des projets de recherche et de rédaction, citons la biographie de David George, écrite par Grant Gordon, une oeuvre de fiction de Nazreen Sadiq, *Kara Kaar*, d'après le récit de voyage interne d'un auteur canadien d'origine pakistanaise, ainsi qu'un projet d'histoire de l'image autochtone dans la culture canadienne, oeuvre intitulée *The Imaginary Indian*, par Daniel Francis. De plus, le roman de Sergio Martinez, *Tiempos de Andar Lejos*, a été traduit par le Latin American Communications Workshop, et *Stone Voices* a été traduit du japonais par Keibo Oiwa; il sera d'ailleurs publié sous sa direction par Véhicule Press. En outre, une subvention a été attribuée à la maison Quarry Press pour la promotion de ses livres sur le multiculturalisme s'adressant aux enfants.

Outre les subventions individuelles, le programme d'édition et de publication a continué à appuyer les brochures de la série *Groques ethniques du Canada*, produites par la Société historique du Canada, ainsi que la série d'histoires ethnoculturelles *Généralions*, copublée avec McClelland and Stewart. Dans le cadre de cette dernière série, l'ouvrage de Ken Adachi, *The Enemy That Never Was*, a été réimprimé. L'historien Roger Daniels y a ajouté une postface pour mettre à jour cette importante étude sur les Canadiens d'origine japonaise.

Plusieurs projets littéraires ont été financés au niveau régional. L'International Education Centre, en Nouvelle-Écosse, a publié *Not Yet Canadians: The Latin American Experience in Nova Scotia*, de Carole A. Hartzman. De plus, le groupe Descendants and Friends of Hecla Island Heritage Inc. a produit un rapport sur les pionniers islandais, les homesteads et les noms de lieux, rapport qui a eu de profondes répercussions sur les habitants et le milieu de Hecla Island, au lac Winnipeg.

Trois projets régionaux sur l'histoire des mennonites ont été entrepris et appuyés dans le cadre de la conférence mondiale des mennonites, en juillet 1990. Il s'agissait d'une recherche historique de la Hanover Steinbach Historical Society Inc., portant sur douze villages mennonites de la «réservede l'Est», dans le sud du Manitoba, d'une édition spéciale du magazine littéraire *Prairie Fire*, renfermant des oeuvres d'auteurs mennonites, ainsi que d'une étude sur les mennonites Engheim, en Saskatchewan.

Le prix Gémeaux pour 1990 a été décerné à «Passe-Partout», populaire émission pour enfants produite par Radio-Québec. Les membres du jury ont fait l'éloge de cette émission pour la représentation positive des minorités culturelles et sa présentation des questions liées au pluralisme culturel.

De nombreuses émissions à caractère éducatif ont été produites. Le groupe Access Network of Alberta a produit une bande vidéo de 20 minutes intitulée «What Multiculturalism Means to Canadians», qui s'adresse aux élèves de la 10<sup>e</sup> année. Cette bande vidéo sera distribuée dans toutes les écoles de l'Alberta et sera commercialisée partout au Canada et aux États-Unis. En plus, le Festival international de films de Kingston a projeté «Made in Colour», une série de films produits et dirigés par des réalisateurs de couleur.

Les Rencontres estivales ciné-vidéo constituent une manifestation annuelle d'une semaine dirigée par l'Institut canadien du film. On y organise des ateliers sur la rédaction de scénarios, la réalisation, la production et l'interprétation, ateliers qui sont animés par des réalisateurs canadiens et étrangers de premier plan. En 1990, jusqu'à 20 bourses de perfectionnement du multiculturalisme étaient offertes. Un jury devait évaluer les candidatures soumises dans le cadre d'un concours organisé par l'Institut, et les candidats retenus, provenant de diverses minorités culturelles, ont pu participer à l'atelier de leur choix.

### Projets de rédaction, de traduction et de publication

Le programme d'édition et de publication appuie les projets de rédaction, de traduction, de publication et de promotion qui contribuent à une meilleure compréhension et appréciation du multiculturalisme canadien. Les propositions sont évaluées par des spécialistes canadiens en la matière, à l'occasion de deux séances annuelles d'adjudication.

Cette année, les projets comprenaient des textes historiques, des biographies, des anthologies, des romans, de la poésie, des nouvelles et des numéros spéciaux de revues. Par exemple, la petite maison d'édition Cormorant Books a reçu une aide financière pour la publication de *Companeros*, une anthologie de textes sur l'Amérique latine rédigés par des auteurs canadiens d'origine latine, et *The Memory Garden of Miguel Camanza*, un roman dont l'auteur, Marwan Hassan, a une popularité grandissante. Par ailleurs, les responsables du programme ont été très heureux de constater que le livre de Nino Ricci, *Lives of the Saints*, publié en 1989-1990 grâce à une subvention accordée à la maison Cormorant Books, a été salué par la critique et a reçu le prix du Gouverneur général pour une oeuvre de fiction en 1990.

Les presses des universités McGill et Queen ont publié *Lost Harvest: Indian Culture and the Failure of Government Policy, 1874-1896*, une étude approfondie de la politique gouvernementale, des réactions des Indiens, ainsi que des

des oeuvres littéraires. Tout en fournissant à certains artistes canadiens d'origine asiatique très talentueux la possibilité de se faire connaître, l'exposition offrait l'occasion au grand public d'admirer des oeuvres portant sur différents thèmes liés aux expériences des personnes d'origine asiatique vivant au Canada.

## Radiodiffusion, cinéma et arts audiovisuels

Les projets appuyés dans ce volet englobent l'élaboration et la production d'émissions de radio et de télévision, de films, de bandes vidéo et de documents multimédias, les activités de promotion connexes ainsi que le perfectionnement professionnel des artistes et des administrateurs du cinéma et de la télévision appartenant à des minorités culturelles. Les projets d'élaboration et de production de documents audiovisuels sont jugés deux fois par année par un groupe d'experts qui se réunit à différents endroits du pays pour assurer le rayonnement national du programme. Règle générale, les auteurs des propositions retenues reçoivent un montant qui va de 5 000 \$ pour la rédaction d'un scénario à 30 000 \$ pour une activité de production.

«*Inside Stories*», une série d'émissions d'une demi-heure, a été un très important projet de télévision pour le Ministère et pour le Canada. Financée pendant une période de quatre ans, la série a remporté un prix Gemini. Les critiques ont louangé cette émission présentée aux heures de grande écoute à l'échelle nationale et se déroulant au sein de diverses minorités ethnoculturelles du Canada. Projet aux multiples facettes comprenant notamment des ateliers de scénarisation à l'intention d'auteurs issus de minorités culturelles, il a permis à des professionnels des deux côtés de la caméra d'acquérir de l'expérience et de mettre leur talent à profit. En 1990-1991, le Ministère a appuyé le travail de quatre producteurs indépendants qui ont réalisé de nouveaux épisodes. Il s'agissait notamment de «*Voodoo Taxi*», l'histoire d'un chauffeur de taxi haïtien à Montréal, produit par Galafilm Inc., et de «*Home on the Range*», l'histoire d'un avocat canadien originaire des Indes orientales qui vivait à Toronto avant de pratiquer dans une petite ville des Prairies et qui constate que la vie y est très différente de sa vision idéalisée de «*l'Ouest*».

L'année visée par le présent rapport est la troisième année d'un contrat de cinq ans conclu avec l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision concernant l'administration et la remise des prix Gémeaux et Gemini du multiculturelisme. Ceux-ci visent à récompenser les productions télévisuelles canadiennes représentant le mieux la diversité culturelle du pays, ainsi qu'à fournir aux professionnels des minorités culturelles oeuvrant dans le domaine de la télévision la possibilité de mettre leurs talents à profit. En 1990, le prix Gemini a été attribué à Werner Volkmer, d'Aquilon Film Inc., pour son émission intitulée «*Batiya Bak!*» (Vers l'Ouest). Cette production porte sur la détresse des réfugiés turcs à Montréal.



productions et des expositions d'arts visuels, l'acquisition de compétences dans le domaine des arts du spectacle ainsi que l'organisation de festivals du patrimoine interculturels.

Le Festival du patrimoine canadien est une production annuelle multidisciplinaire et multiculturelle assortie d'un programme de formation technique. Il offre à de jeunes danseurs, musiciens et chanteurs canadiens issus de divers groupes ethniques une importante occasion de recevoir une formation professionnelle dans les différentes disciplines nécessaires à l'organisation d'un spectacle d'envergure. Jusqu'à 250 artistes se présentent à tous les printemps aux auditions nationales, afin d'essayer d'obtenir une des 40 places offertes. En 1990, la manifestation s'est déroulée dans le cadre du Festival sur mer de Saint John, du 29 juillet au 14 août, et a été coparrainée par la province du Nouveau-Brunswick. Outre trois représentations à Saint John, la compagnie a également présenté un spectacle spécial à Moncton (Nouveau-Brunswick) pour souligner le centenaire de la ville.

De nombreuses activités enlevantes se sont déroulées aux niveaux régional ou local. À Toronto, un certain nombre d'initiatives théâtrales visaient à s'assurer que la diversité culturelle de la ville était représentée non seulement sur scène, mais aussi dans l'auditoire. Ainsi, à l'occasion de la production de *Damir Andrei*, «*Divided We Stand*», les acteurs ont bénéficié d'ateliers de participation pour améliorer leur création collective présentée devant des publics issus de différents groupes minoritaires. La production a été louangée pour la perspicacité dont elle faisait preuve sous l'angle de la compréhension de la diversité culturelle canadienne.

Le groupe *Native Earth Performing Arts* a présenté devant des groupes d'élèves de l'Ontario la pièce «*Son of Aiyash*», du dramaturge cri Jim Morris. Après les spectacles, les élèves avaient la possibilité d'approfondir leur compréhension en s'entretenant avec le metteur en scène et les acteurs. De plus, la troupe du *Vancouver Youth Theatre*, composée de jeunes acteurs et actrices, a créé puis présentée en tournée la pièce intitulée «*Canadian Stories*», qui porte sur les problèmes rencontrés par les élèves qui apprennent l'anglais comme langue seconde. Présentement, on travaille à la réalisation d'une bande vidéo afin de présenter la pièce au plus grand nombre de personnes possible.

Pour sa part, le *Black Theatre Workshop*, la plus prestigieuse compagnie de théâtre de la communauté noire de Montréal, a organisé des ateliers de formation sur la construction de décors dans plus de 20 écoles de la région montréalaise. Elle a également conçu et produit deux pièces et mis sur pied des ateliers de formation pour les jeunes acteurs. On Edgé, une compagnie de production artistique de Vancouver, a reçu des fonds pour diriger et présenter en tournée une exposition intitulée «*Yellow Peril Reconsidered*» qui met en vedette les oeuvres d'artistes canadiens d'origine asiatique. Dirigée par Paul Wong, et saluée par la critique, l'exposition comprenait des photographies, des films, des bandes vidéo et

## Formation artistique

Ce volet vise à offrir aux artistes et administrateurs des arts issus des minorités visibles et ethnoculturelles la formation professionnelle, l'expérience pratique et les contacts professionnels dont ils ont besoin pour poursuivre une carrière dans le domaine des arts. Par exemple, en 1990-1991, le groupe Theatre Plus de Toronto a reçu de l'aide pour intégrer quatre acteurs membres de minorités visibles dans sa troupe. Ces débutants qui ont pu profiter d'une bonne formation ont joué des rôles secondaires dans plusieurs pièces et ont tous eu l'occasion de jouer le rôle de l'acteur principal qu'ils doublaient.

## Artistes invités dans les écoles

En donnant l'occasion à plus d'artistes membres des minorités ethnoculturelles de travailler dans les écoles dans le cadre des programmes d'art, on présente des modèles aux jeunes des minorités culturelles tout en fournissant des possibilités de perfectionnement professionnel aux artistes concernés. En 1990-1991, dans le cadre de «Une chance à donner», environ 20 artistes se sont produits dans les écoles d'Ottawa et de l'ouest du Québec. Il s'agissait notamment d'un danseur des Indes orientales, d'un écrivain haïtien et d'un batteur du Mali. Ces artistes canadiens représentant divers milieux culturels ont tous atteint l'excellence dans leurs arts respectifs et ils aiment animer des ateliers pour les élèves.

## Accès aux arts

Certaines initiatives lancées dans le cadre de ce volet étaient multidisciplinaires. Par exemple, le projet «Between Cultures Arts Dialogue» faisait appel aux arts visuels, à la littérature et à la musique. Il favorisait l'établissement de liens entre des artistes de groupes minoritaires et des représentants des institutions de la majorité (conservateurs, propriétaires de galeries, éditeurs et organisateurs) dans la municipalité de London, en Ontario. Le B.C. Touring Council for the Performing Arts a pour sa part organisé sa manifestation annuelle où des artistes, des organisateurs et des imprésarios de tout le pays peuvent rencontrer d'autres artistes talentueux issus de nombreux milieux culturels. Le groupe Canadian Artists Network Black Artists in Action a organisé une série de discussions d'un bout à l'autre du pays au sujet des problèmes d'accès que connaissent les artistes noirs. Le groupe a également ouvert d'importantes voies de dialogue avec les organismes de financement des arts.

## Arts du spectacle et arts visuels

L'aide aux arts du spectacle et aux arts visuels visait des projets de rédaction et d'ateliers de travail concernant de nouveaux textes de théâtre, des projets de tournées de théâtre à caractère éducatif, le perfectionnement professionnel, des

Enfin, dans un projet très ambitieux, le Centre d'études arabes pour le développement a organisé environ 30 séances d'information dans les écoles primaires et secondaires et dans les collèges du Grand Montréal afin de sensibiliser la population aux communautés arabes et musulmanes du Québec.

## ***PROGRAMME DES CULTURES ET DES LANGUES ANCESTRALES***

Le principal objectif du Programme des cultures et des langues ancestrales est de promouvoir l'épanouissement et l'expression des cultures et des langues ancestrales en tant que partie intégrante de la vie artistique, culturelle et scolaire du Canada. En 1990-1991, on s'est surtout attaché à permettre l'accès des artistes membres d'une minorité visible et ethnoculturelle aux secteurs d'activité artistique et culturelle du Canada. Le Programme a appuyé les études ethniques canadiennes, l'élaboration de ressources culturelles et d'ouvrages de création qui reflètent l'identité et le patrimoine multiculturels du Canada, afin d'ouvrir les portes de nos institutions culturelles aux artistes des groupes minoritaires et de favoriser l'apprentissage des langues ancestrales.

## ***CRÉATIVITÉ ET EXPRESSION CULTURELLE***

Le principal objectif du volet de la créativité et de l'expression culturelle est de promouvoir l'accès des artistes des minorités visibles et ethnoculturelles aux secteurs de toutes les disciplines des occasions d'acquérir des compétences et de perfectionner leur art. Il vise à offrir des possibilités aux artistes membres de minorités, qu'ils fassent partie d'organisations artistiques ou culturelles, et à favoriser l'émergence d'une communauté artistique canadienne représentant le plus grand nombre possible d'artistes du Canada. L'objectif du programme est de mieux faire comprendre et apprécier les formes d'art et les traditions culturelles entracinées dans nos cultures ancestrales.

En 1990-1991, des projets ont été appuyés dans les domaines des arts du spectacle et des arts visuels, de la radiodiffusion, du cinéma et des arts audiovisuels ainsi que de la rédaction et de la publication. En outre, le 30 septembre 1990, le ministre annonçait deux nouveaux volets, à savoir «Formation artistique» et «Artistes invités dans les écoles». Même si ces volets ne seront pas tout à fait mis en oeuvre avant 1991-1992, le programme a néanmoins appuyé divers projets pilotes qui s'y rattachent.

effets négatifs dans la société, ainsi qu'un documentaire explorant la réalité du racisme dans la société contemporaine.

Plusieurs auteurs de projets ont utilisé le théâtre pour transmettre des messages sur la compréhension interculturelle. À l'Île-du-Prince-Édouard, une importante production dramatique, «The Kelly Murder», reconstituait le meurtre d'un Noir de Charlottetown, dans les années 1870, et le procès de deux jeunes Blancs accusés de ce meurtre. À Terre-Neuve, le Theatre for Youth présentait «New Canadian Kid» dans les écoles de la péninsule Avalon. La pièce vise à aider les élèves et les enseignants à mieux comprendre les difficultés que les néo-Canadiens rencontrent pour s'intégrer à la société canadienne. Le groupe Theatre in the Rough, de Toronto, s'est penché sur les mythes ainsi que les dangers des préjugés et du racisme dans un exposé interactif et un cahier d'exercice. Le groupe a donné 127 représentations dans les écoles, les églises et les centres communautaires de l'Ontario devant un auditoire d'environ 33 000 personnes.

L'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle a organisé une rencontre d'une journée. Différents ateliers avaient été prévus pour étudier les questions suivantes : la discrimination à l'endroit des minorités visibles, les conflits et les valeurs culturelles au travail et à l'école, ainsi que le processus d'adaptation que vivent des individus de différentes origines culturelles au cours de leur cheminement de carrière.

En novembre 1990, le Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI) mettait sur pied une séance plénière sur le racisme et la lutte des étudiants de l'étranger contre ce fléau. On voulait informer les participants et les encourager à éliminer la discrimination individuelle et systémique dans leurs établissements. De plus, on voulait trouver des outils permettant au BCEI d'appuyer de telles initiatives de façon continue.

Les tensions entre les deux groupes de langue officielle au Canada ont également été abordées. Le nouveau Conseil francophone pour l'éducation interculturelle, au Nouveau-Brunswick, a tenu un colloque de deux jours à Moncton sous le thème «Relations interculturelles et information du public en Acadie».

Plusieurs autres initiatives ont été lancées pour apaiser les tensions, au sein même du pays, résultant de la guerre dans le golfe Persique. L'Ontario Multicultural Association a organisé un colloque d'une journée portant sur les répercussions de la guerre sur les droits de la personne en Ontario. Des enseignants ainsi que des représentants de conseils scolaires et d'organismes communautaires se sont rencontrés pour évaluer les tensions et les incidents à connotation raciale liés à la guerre, pour élaborer des stratégies afin d'apaiser les tensions existantes ou prévues ainsi que pour établir un modèle de gestion des crises tenant compte de la nécessité des partenariats et de la collaboration entre écoles et communautés.



exposés, organisé des tables rondes ou écrit des articles pour les médias. L'Association canadienne des radiodiffuseurs a aussi élaboré et diffusé une brochure renfermant des suggestions d'activités pour souligner la journée.

L'hôpital général de Burnaby, en Colombie-Britannique, a parrainé une semaine d'activités pour sensibiliser la population à la nature multiculturelle de l'hôpital et de la clientèle qu'il sert. À Winnipeg, le Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. a organisé une rencontre de jeunes autochtones vivant en milieu urbain afin d'élaborer des stratégies de lutte contre le racisme. À North Bay, à Sudbury, à Elliot Lake et à Sault Ste. Marie, plus de 35 000 élèves et membres du grand public ont participé à des activités d'apprentissage, à des manifestations dans les écoles et à des événements communautaires centralisés. La Multicultural Association of the Northwest Territories a organisé une série de discussions de groupe et d'ateliers, auxquels des conférenciers ont été invités à prononcer des allocutions, dans le but de promouvoir la journée du 21 mars. Des expositions ont été présentées pendant une semaine dans un centre commercial et dans une bibliothèque.

À Montréal, l'organisme CRARR a tenu une conférence de presse le 19 mars pour examiner la question de l'équité en matière d'emploi dans le secteur de la radiodiffusion et pour rendre public le rapport d'une étude sur la situation des infirmières noires. Au début du mois de mars, le Women's Institute de l'African United Baptist Association organisait un débat sur l'état des relations raciales avec les mairies de Halifax et de Dartmouth ainsi que le directeur du comité de Halifax. Enfin, la communauté des bahais de Halifax a organisé une rencontre sur le racisme, tandis que l'Association of Black Social Workers lançait pour sa part un débat sur l'accès aux services sociaux pour les minorités.

### Initiatives générales d'information du public

De nombreux organismes ont lancé des initiatives autres que celles visant à souligner la journée du 21 mars, dans le but de distribuer de l'information et de sensibiliser le grand public à des sujets importants, particulièrement la discrimination et l'élimination du racisme dans la société canadienne. La démarche unique du Family Life Centre of Winnipeg South a mené celui-ci à effectuer des recherches et à produire un magazine de bandes dessinées de 24 pages dont l'objectif est de lutter contre le racisme.

Les réseaux et les stations de télévision s'intéressent de plus en plus aux questions d'ordre multiculturel. Par exemple, le Regina Multicultural Council, en collaboration avec Cinepost Productions de Saskatoon, a produit une émission de trente minutes intitulée «In Perfect Harmony», portant sur quatre jeunes issus de milieux culturels différents qui parlent des mythes ethnoculturels tout en réalisant ensemble un projet scolaire. Pour sa part, la Saskatchewan Coalition Against Racism a réalisé un bref communiqué d'intérêt public illustrant le racisme et ses

liste de documents de référence afin d'aider les Canadiens à en apprendre davantage sur la nature et l'ampleur du racisme.

Les numéros de décembre 1990 des magazines *TG* et *Vidéo Presse* faisaient la promotion du concours «Ensemble on ira loin!» de 1991; on pouvait aussi lire les noms des gagnants de 1990 dans ce même numéro de décembre du magazine *TG*. Parrainé par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Pop 84, le concours invitait les lecteurs à faire parvenir des histoires, des photographies, des poèmes ou des articles exprimant leurs vues ou expériences personnelles au sujet du racisme.

Cette année encore, le ministre a remis les Prix d'excellence en matière de relations raciales à huit particuliers et organismes qui se sont distingués par leurs efforts pour éliminer la discrimination raciale et promouvoir une meilleure compréhension entre les Canadiens. Ont reçu ce prix en 1991 :

- Dorothy Abike Wills, de Ville d'Anjou (Québec)
- Frances Henry, de Toronto (Ontario)
- la commission scolaire Sainte-Croix, de Ville Saint-Laurent (Québec)
- Fred Wien, de Halifax (Nouvelle-Écosse)
- le Vancouver Youth Theatre, (Colombie-Britannique)
- le Halton Regional Police Service, d'Oakville (Ontario)
- le collège Canadore d'arts appliqués et de technologie, de North Bay (Ontario)
- la British Columbia Association of Broadcasters

Le message publicitaire de langue anglaise «Racism Hurts», mettant en vedette des acteurs de la série télévisée «Degraasi High», a été diffusé sur MuchMusic pendant deux semaines en mars. Il a été présenté cinq fois par jour ou à toutes les 90 minutes. De plus, Musique Plus diffusait le message en langue française «Casier partagé».

Des milliers d'écoles de toutes les régions du pays ont reçu la pochette d'information du Ministère et ont organisé des concours de rédaction et d'affiches, des ateliers, des conférences et des débats. Par ailleurs, les autres paliers de gouvernement ont manifesté un intérêt accru au cours de la campagne de 1991. Environ 90 municipalités de tout le pays ont souligné la journée du 21 mars et plusieurs sont allées plus loin en organisant des manifestations spéciales à cette occasion. Plus de 80 institutions fédérales ont mené des activités à leur administration centrale ou à leurs bureaux régionaux pour souligner la journée. Par ailleurs, plus de soixante ONG ont fourni un soutien considérable à la campagne du 21 mars. Certaines ont diffusé de l'information, d'autres ont participé à des émissions de radio et de télévision, d'autres encore ont fait des

leur permette d'entreprendre les changements qui s'imposent pour assurer le respect de la diversité culturelle comme valeur fondamentale dans une salle de classe.

Le conseil du Manitoba des Scouts du Canada a entrepris la phase deux d'un projet pluriannuel qui vise à aider le personnel et les bénévoles à s'adapter à la diversité canadienne. Le programme comprend une formation interculturelle ainsi que des activités d'extension des services dans les communautés ethnoculturelles et autochtones. L'Anti-Racism Education and Research Society du British Columbia Organization to Fight Racism, organisme situé à Vancouver, a élaboré un modèle de formation pour les ateliers d'information du public sur les relations raciales. Ce modèle peut être adapté aux besoins de formation de divers milieux et de différents groupes — les écoles, les groupes communautaires, les syndicats et d'autres groupes publics.

## SENSIBILISATION PAR L'INFORMATION DU PUBLIC

La sensibilisation au racisme est essentielle si on veut réussir à l'éliminer. Ceux qui façonnent et influencent l'opinion publique, à savoir les représentants des médias (journalistes, communicateurs et publicitaires), les enseignants, les porte-parole des communautés, les dirigeants religieux et syndicaux, les chefs d'entreprise et les fonctionnaires, ont un rôle important à jouer pour assurer l'égalité des chances et pour sensibiliser davantage le public au racisme et à ses effets dévastateurs. L'importance accordée aux activités d'information du public continue donc toujours d'être un élément essentiel du programme.

### Le 21 mars

L'un des plus importants outils qu'emploie le Ministère pour informer le public est la campagne nationale de sensibilisation du 21 mars, qui a été menée pour la troisième année, et qui vise à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette année, la Journée a été marquée par tout un éventail d'activités parrainées et appuyées par le Ministère. Des écoles, des entreprises, des institutions fédérales, des ministères provinciaux, différents organismes et des médias ont pris part à ces activités.

La campagne de 1991 a revêtu plusieurs aspects novateurs. On pouvait lire le slogan «Ensemble on peut vaincre le racisme» sur des affiches en noir et blanc installées dans les autobus et les abris de 88 villes, ainsi que dans les métros de Toronto et de Montréal, dans les écoles, les hôpitaux et les bureaux de tout le pays. La trousse de promotion du 21 mars comprenait cette affiche et un macaron sur lesquels était inscrit le slogan, une publication renfermant les «idées gagnantes» de 21 participants au concours «Ensemble on ira loin!», ainsi qu'une

## RECHERCHE

Une recherche intéressante entreprise par Aïther H. Akbari de l'Université St. Mary, à Halifax, déterminera la mesure dans laquelle la discrimination salariale fondée sur l'ethnicité est présente sur le marché du travail canadien. Bien que de nombreuses études de ce genre aient été réalisées aux États-Unis, on manque de données au Canada à ce sujet. En effet, les études existantes ne permettent pas de mesurer les coûts sociaux de la discrimination salariale au Canada. Dans le cadre de cette étude, les salaires des personnes d'origine européenne seront la norme à partir de laquelle le niveau de discrimination à l'endroit des autres groupes ethnoculturels sera mesuré.

L'étude de Frances Henry et Carol Tator, *Multiculturalism: Translating Policy Into Practices*, a été mise à jour. L'étude porte sur les politiques et programmes mis en oeuvre dans les écoles primaires et secondaires ainsi que sur les organismes d'Education. Les objectifs de l'étude étaient d'examiner les politiques éducatives en matière de multiculturalisme et de relations raciales, ainsi que les documents connexes d'organismes publics, d'associations professionnelles et d'autres organisations. Les auteurs de l'étude ont analysé les processus de mise en oeuvre de ces politiques et ont évalué les obstacles qui peuvent nuire à leur mise en oeuvre efficace. Par ailleurs, ils fourniront des exemples de programmes réussis qui pourraient être adaptés pour répondre aux besoins d'organismes éducatifs semblables dans d'autres sphères de compétence. On peut maintenant se procurer le rapport sur demande en s'adressant au Ministère.

## FORMATION INTERCULTURELLE

Un certain nombre d'initiatives intéressantes ont été lancées dans cet important domaine au cours de l'exercice financier. Consciente des besoins des enfants immigrants et réfugiés, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants a obtenu des fonds pour effectuer des recherches, ainsi que pour élaborer et produire une trousse de formation comportant des documents vidéo graphiques et imprimés, en anglais et en français, à l'intention de ses membres. Ce projet a pour but d'informer les enseignants sur l'évolution de la population d'âge scolaire et de les sensibiliser aux problèmes auxquels doivent faire face les enfants immigrants et réfugiés (traumatisme, acquisition de la langue, racisme, attentes des parents, conflit d'ordre culturel, préjugés des enseignants, programmes d'études non adaptés, etc.). Les enseignants acquerront ainsi une meilleure compréhension des différences culturelles et seront encouragés à évaluer honnêtement leurs propres attitudes et leurs méthodes d'enseignement, afin de



## Autres paliers de gouvernement

La Ville de Vancouver, avec l'aide du Ministère, a créé l'Institut Hastings et contribue maintenant à agrandir celui-ci. Il s'agit d'un centre d'éducation et de formation sur l'équité en matière d'emploi, situé à Vancouver, dont les activités sont axées sur l'apprentissage par l'expérience, la formation et la consultation, principalement à l'intention des gestionnaires.

Le Centre for Public Management au Henson College, à l'Université Dalhousie, a organisé un séminaire sur les relations raciales et multiculturelles au sein des gouvernements locaux. Comme suite à ce séminaire, l'Union of Nova Scotia Municipalities a incorporé la question des relations raciales au programme de son assemblée annuelle de 1991, laquelle s'est déroulée sous le thème «Healthy Communities».

Le procureur général de la Nouvelle-Écosse, le Law Foundation of Nova Scotia et l'école de droit de l'Université Dalhousie ont conclu un accord triennal visant le soutien d'un programme destiné aux Noirs et aux Micmacs offert à l'école de droit.

## ACTION COMMUNAUTAIRE

Que ce soit dans le domaine de l'information du public ou dans celui du changement institutionnel, les organisations non gouvernementales (ONG) ont un rôle important à jouer dans les affaires communautaires. Des organismes comme le Congrès des femmes noires du Canada et ses bureaux régionaux ont oeuvré à favoriser une plus grande compréhension du racisme et de ses manifestations.

Les ONG sont également devenues des partenaires dans l'élaboration de programmes et de lignes de conduite efficaces en matière de relations raciales. Ainsi, le Human Rights and Race Relations Network, que l'on appelle maintenant l'Anti-Racism and Human Rights Network, a organisé des consultations en vue de créer un réseau national d'organismes dans le domaine des droits de la personne et des relations raciales. Dans le même esprit, la Newfoundland and Labrador Human Rights Association ainsi qu'un comité d'organismes ethnoculturels chargé de questions précises ont mis sur pied un projet de huit mois sur les relations interculturelles dans les écoles secondaires de la région.

En Nouvelle-Écosse, le Women's Institute de l'African United Baptist Association a organisé un atelier dans le but de trouver des idées pour répondre à la question des relations raciales au niveau municipal. De plus, l'Afro-Canadian Caucus a examiné les conclusions et les recommandations de la commission royale d'enquête sur la condamnation injustifiée de Donald Marshall Jr., afin d'établir une réponse coordonnée et détaillée de la communauté noire.

Au Manitoba, l'Aboriginal Unity Steering Committee a été créé à titre d'organe consultatif pour permettre aux autochtones et aux professionnels de la justice de collaborer, dans le but de suivre les recommandations de la Commission d'enquête sur l'administration de la justice et les autochtones portant sur le racisme et la discrimination. De plus, la Saskatchewan Coalition Against Racism a exercé des pressions pour que soit effectué un examen du système de justice au regard du traitement réservé aux autochtones.

En Alberta, la Native Awareness Coalition a été mise sur pied avec la participation du Centre d'amitié de Red Deer, de la Fraternité autochtone et de la section de formation de l'établissement de détention de Bowden. Des séances de sensibilisation interculturelle à l'intention du personnel de l'établissement ont aidé celui-ci à mieux comprendre la culture autochtone et ont préparé le terrain en vue de l'instauration de meilleures relations entre les employés et les détenus.

En Colombie-Britannique, l'Institut de recherches politiques a entrepris les préparatifs en vue d'une table ronde des leaders d'opinion autochtones et non autochtones. Cette table ronde, tenue en mai 1991, avait comme objectif de créer des relations positives fondées sur une compréhension mutuelle des questions en cause ainsi que d'accroître les possibilités d'emploi des autochtones.

## Religion

Depuis 1989, une plus grande attention a été accordée à la religion dans le cadre du Programme des relations interraciales et de la compréhension interculturelle. Le Centre canadien d'occuménisme a reçu des fonds pour planifier quatre ateliers interculturels et interconfessionnels distincts à Vancouver, Calgary, Montréal et Halifax afin d'aider les Canadiens à comprendre et à respecter les différences culturelles et religieuses, de plus en plus nombreuses dans notre société. Ces ateliers auront lieu au début de l'hiver 1992.

Outre les recherches qu'elle a effectuées, les documents et le matériel qu'elle a produits, la Pacific Interfaith Citizenship Association a organisé des séances d'études et des rencontres interculturelles et interconfessionnelles pour sensibiliser les institutions religieuses et leurs fidèles, de même que le grand public, aux ressemblances que présentent de nombreuses religions. Elle a aussi réuni des renseignements devant être incorporés aux sermons prononcés avant le 21 mars. En mettant en évidence les similitudes plutôt que les différences, on espérait que le projet améliorerait les communications et les relations entre les peuples de différentes cultures et religions.

En 1991, le Centre maghrébin de recherche et d'information, à Montréal, a publié son rapport sur la conférence qu'il organisait en mars 1990 et qui portait sur le fait d'être musulman dans un contexte non musulman. Le principal objectif du rapport était d'informer le public au sujet de l'Islam.

nombreux groupes minoritaires, dont des autochtones, ont formulé à cette occasion des recommandations à l'intention du Conseil permanent de la jeunesse du Québec.

D'autres projets pour les jeunes ont été réalisés dans le cadre de ce programme, notamment le projet d'emploi d'été de la police pour les jeunes membres de minorités ethniques, mis sur pied en collaboration avec le programme Défi de la CEBC (voir la partie sur les services policiers), ainsi qu'une rencontre informelle de jeunes organisée par la Ligue des droits de la personne de B'nai B'rith Canada, qui a servi à encourager les jeunes Canadiens à lutter contre le racisme dans les écoles et la collectivité.

### Questions autochtones

À la suite de l'événement sans précédent que fut la crise d'Oka, survenue pendant l'été 1990, il est devenu évident qu'il faut déployer bien plus d'efforts pour améliorer la formation en relations raciales et interculturelles et pour provoquer des changements institutionnels au regard des questions autochtones.

Après les événements de Kanesatake (Oka) et de Kahnawake (Châteauguay), l'Institut interculturel de Montréal a mis en oeuvre un projet visant à favoriser la réconciliation entre les autochtones et les non-autochtones et à entamer un processus de cicatrisation.

L'Association nationale des centres d'amitié (ANCA) s'est engagée dans un projet dont l'objectif est de mettre au jour et d'évaluer les différentes stratégies utilisées par les centres en matière de relations raciales ainsi que d'élaborer une formation sur les relations interculturelles à l'intention du personnel des centres d'accueil. L'ANCA prépare actuellement une étude d'évaluation des besoins afin d'établir l'ossature des documents de formation. Elle a également produit et distribué une série de communiqués d'intérêt public qui mettaient l'accent sur les effets négatifs du racisme et de la discrimination raciale à l'endroit des autochtones. Au Manitoba, la Division scolaire Frontier n° 48 produit maintenant, après avoir effectué les recherches nécessaires, une bande vidéo sur le racisme auquel doivent faire face les peuples autochtones du Canada.

Plusieurs initiatives portant sur les autochtones, les services de police et la justice ont été entreprises dans tout le pays. À Saint John (Terre-Neuve), la Gendarmerie royale du Canada et la Royal Newfoundland Constabulary ont organisé un atelier d'une journée sur les services policiers et la communauté autochtone. À Thunder Bay, l'Ontario Native Council on Justice a organisé un colloque de trois jours sur les autochtones et les services policiers, afin d'examiner des questions comme le recrutement, l'embauche et l'avancement de même que le processus des plaintes du public.

Des associations communautaires comme l'East York Community Development Council, en Ontario, et la Family Service Association, d'Edmonton, jouent également un rôle important au chapitre de la réforme des institutions.

Les deux groupes ont lancé des initiatives destinées aux grandes institutions et visant à les sensibiliser davantage aux enjeux, à éliminer les obstacles systémiques à l'égalité en milieu de travail et dans l'ensemble de la communauté, ainsi qu'à créer et à favoriser un processus de changement au sein des différentes organisations.

Le groupe United Way du Grand Toronto a joué un rôle de chef de file dans ce domaine. Outre que le groupe dispose maintenant de moyens pour aider les organismes de services sociaux à planifier et à mettre en oeuvre des changements organisationnels favorisant le multiculturalisme, il a offert une formation aux bénévoles et aidé ses 120 organismes membres à appliquer sa politique antiracisme.

Le secteur de la santé mentale a procédé à une évaluation de ses services, afin d'adapter ceux-ci aux besoins de la population changeante et d'y incorporer des activités d'extension. Les organismes qui ont mis en oeuvre de telles activités comprenaient les divisions de Montréal et de Cowichan Valley

(Colombie-Britannique) de l'Association canadienne pour la santé mentale, l'Association des psychologues de l'Alberta ainsi que la Greater Vancouver Mental Health Services Society.

### Jeunes des minorités visibles et jeunes autochtones

Un grand nombre de jeunes des minorités visibles et de jeunes autochtones se sentent impuissants à changer les conditions qui influent sur leur présent et leur avenir, y compris les processus décisionnels des gouvernements, des institutions et des organisations. Ce problème d'aliénation a été bien défini lors de la consultation ministérielle de juin 1990 sur les jeunes des minorités visibles et les jeunes autochtones. Une première étape vers la résolution de ce problème a été franchie lors de la «YMCA Youth Leadership Conference», qui a eu lieu en Alberta en janvier 1991. L'accès, les possibilités d'emploi et l'égalité des chances ont été définis comme étant les principaux facteurs pour empêcher l'aliénation. Par ailleurs, il a été déterminé que les moyens les plus efficaces pour résoudre le problème de l'aliénation sont de favoriser l'émancipation des jeunes au moyen d'une extension des services des institutions dont les décisions influent sur leur vie, d'offrir aux jeunes une égalité d'accès aux possibilités d'emploi et de mettre en place des systèmes de soutien adaptés aux différences culturelles dans les établissements d'enseignement.

Ces mêmes questions ont également été soulevées lors d'un colloque organisé par Québec Multi-Plus, firme d'experts-consultants spécialisés dans les relations interculturelles. Réunis à l'Université du Québec à Montréal, des jeunes issus de



Le Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain a réuni des données sur la composition ethnoculturelle de la population active de la région et sur les préoccupations de ses membres appartenant à ces groupes. Il cherchait ainsi à sensibiliser son effectif de plus de 100 000 membres à la réalité multiculturelle de la population active locale et de la société québécoise.

D'autres initiatives ont été mises en oeuvre par des organisations d'employeurs. Au Manitoba, l'Advisory Committee for Effective and Efficient Management of Racial and Cultural Diversity in the Workplace a étudié des moyens pour sensibiliser davantage les dirigeants d'entreprises. Par ailleurs, la Manitoba Employment Equity Practitioners Association a organisé une conférence de deux jours, «Workplace 2000», à l'intention des employeurs. Les participants à cette conférence ont traité, en particulier, des lois et des politiques en matière d'emploi ainsi que du perfectionnement et de la gestion des ressources humaines dans les milieux de travail multiculturels.

### Services de santé et services sociaux

L'accès aux services, l'équité et la mise en place de services tenant compte des différences culturelles sont les principales questions soulevées dans le secteur des services de santé et des services sociaux. L'Hôpital de Montréal pour enfants a joué un rôle de premier plan dans ce domaine en réussissant à modifier ses services et à les adapter aux différences culturelles de sa clientèle. En 1990, cet hôpital a mis en oeuvre une initiative visant à encourager les autres hôpitaux de la région de Montréal à suivre son exemple. Par ailleurs, l'hôpital a mis ses connaissances et ses ressources à la disposition des autres hôpitaux, afin que la population fort diversifiée de Montréal puisse recevoir des services adaptés à la réalité culturelle du milieu.

L'Association des travailleurs sociaux du Canada a mené diverses consultations dans tout le pays, afin d'élaborer des politiques et des stratégies en vue d'incorporer le multiculturalisme et les relations raciales dans la formation des travailleurs sociaux canadiens. L'Association a également publié un numéro spécial de sa revue, *Le Travailleur social/The Social Worker*, qui renfermait des articles sur la façon de dispenser des services adaptés aux différences culturelles et linguistiques. Dans le même ordre d'idée, le Comité pour un enseignement interculturel et interracial dans les écoles professionnelles, l'Université McGill, l'Université Dalhousie, l'Université de la Colombie-Britannique et l'Université du Québec à Montréal sont au nombre des organismes qui cherchent à modifier les programmes des écoles professionnelles dans l'intention de favoriser l'émergence d'une génération de travailleurs sociaux ouverts aux différences culturelles et mieux préparés pour travailler avec une clientèle diversifiée.

Columbia Association of Broadcasters, la campagne se poursuivra pendant un an dans les deux langues officielles. Le Ministère a financé la production de messages en français et le lancement de la campagne à l'échelle nationale.

TVOntario a créé un poste de coordonnateur du multiculturalisme afin de mettre en oeuvre la politique du multiculturalisme approuvée en 1989. Le coordonnateur a passé en revue tous les programmes et toutes les politiques de l'organisme, offert au personnel des séances de formation et d'information sur les relations interculturelles ainsi que mis au point des pratiques d'emploi plus équitables.

Lors d'un débat intitulé «The Colour of Spots», parrainé par l'école de journalisme de l'Université Carleton, à Ottawa, les participants ont examiné le rôle des médias, particulièrement des médias publicitaires, et se sont demandés pourquoi ceux-ci ne représentaient pas équitablement tous les segments de la population canadienne. D'aucuns ont affirmé que les consommateurs appartenant à des minorités visibles doivent être pris en considération dans les stratégies de commercialisation. Ce thème a également fait l'objet d'une recherche effectuée par le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRRAR). La publication du rapport du Centre a contribué à sensibiliser l'industrie de la publicité au Québec.

Le Multicultural Council of Saskatchewan a produit, en collaboration avec le centre de radiodiffusion régional de la Société Radio-Canada, à Regina, une série de douze émissions pour la télévision intitulée «The New Immigrants» et montrant la vie de néo-Canadiens issus de pays d'émigration non traditionnels. Chaque émission traite du racisme caché de la société, de la façon de reconnaître les images stéréotypées, ainsi que de la contribution que chaque nouveau Canadien apporte au pays.

### Milieu de travail

Au Canada, les lieux de travail changent au fur et à mesure que le marché mondial devient plus compétitif et que notre société évolue. Grâce à des ateliers et à des programmes de formation, à des études sur les compétences des employés et à des techniques de gestion d'un effectif pluraliste, les entreprises et les syndicats cherchent à assurer l'égalité pour tous dans les milieux de travail.

Les initiatives des syndicats tiennent compte de ces changements. Par exemple, le Congrès du travail du Canada a continué la mise en oeuvre de son programme d'information sur le racisme en milieu de travail. Le Congrès a également organisé une conférence nationale sur les droits de la personne, à laquelle plus de 300 travailleurs syndiqués ont assisté. Il met actuellement la dernière main à une bande vidéo, à des documents imprimés et à des cours dont profiteront des milliers de délégués syndicaux et de travailleurs à travers le pays.

L'Université McGill a publié un rapport intitulé *L'éducation et l'interculturalisme de demain*.

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle a tenu une conférence nationale et publié une revue spécialisée sur le multiculturalisme. Le comité francophone du Conseil a pour sa part effectué une étude sur les politiques en matière de relations raciales dans les écoles françaises et a publié un document pour aider les écoles à se donner une politique d'éducation multiculturelle et à en faire l'évaluation. Par ailleurs, d'autres programmes de formation des enseignants ont été offerts par la Manitoba Teachers' Society et la Commission des écoles catholiques de Montréal.

Au Québec, l'Université de Sherbrooke a entrepris un projet de trois ans visant à mettre en oeuvre et à évaluer un programme de formation sur les relations interculturelles. Dans le cadre de ce programme, offert pour la première fois en septembre 1990 à la Commission scolaire Jérôme Le Royer, à Montréal, les enseignants du niveau primaire ont eu accès à des ressources et à des activités de perfectionnement professionnel. Ce programme devrait également aider à sensibiliser davantage les enseignants à la diversité culturelle de leurs élèves.

Soucieux d'offrir aux étudiants de toutes origines les services d'évaluation et d'orientation voulus, le Collège George Brown, en Ontario, en collaboration avec le conseil scolaire de Toronto, a entrepris un projet triennal visant à promouvoir l'égalité des chances professionnelles pour les jeunes. Le projet comprenait l'élaboration d'une trousse de documentation et d'un cours de formation pour aider les conseillers en orientation des collèges communautaires oeuvrant dans un cadre multiculturel.

De plus, l'Alberta Association for Multicultural Education a offert vingt ateliers aux enseignants des secteurs ruraux de la province, afin de mieux les renseigner sur les questions liées aux relations raciales dans leurs salles de cours. Enfin, les 500 personnes travaillant à l'Alberta Vocational College, c'est-à-dire tant les administrateurs que les enseignants, ont pris part à des ateliers sur les relations interculturelles, dont quelques-uns à titre de formateurs.

## Médias

Le 21 mars 1991<sup>1</sup>, l'Association canadienne des radiodiffuseurs a lancé une campagne nationale sur l'harmonie raciale. Le pivot de cette campagne d'information du public est une série de messages diffusés sur les ondes de la radio et de la télévision posant la question : « Si vous ne mettez pas fin au racisme, quel le fera? » Elaborée à partir d'un projet semblable mis en oeuvre par la British

<sup>1</sup>Le 21 mars est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

La tournée nationale de la troupe «Headlines Theatre», de Vancouver, a connu un vif succès. Le groupe a utilisé la technique du théâtre de participation pour soulever la question des relations raciales avec des élèves du secondaire. Les conseils scolaires ont appuyé cette initiative. De plus, le groupe Globe Theatre a travaillé avec l'auteur Dennis Foon pour adapter sa pièce «Skin» et la présenter dans des écoles du sud de la Saskatchewan.

### Enseignement postsecondaire

Les établissements d'enseignement postsecondaire s'intéressent de plus en plus au multiculturalisme comme facteur de changement tant dans la composition de leur clientèle qu'en ce qui concerne le milieu de travail compétitif qui attend les diplômés. Par exemple, l'Association des collèges communautaires du Canada, par exemple, a produit une publication intitulée *Servir les besoins d'une collectivité changeante*, qui traite de la façon dont les collèges qui lui sont affiliés reflètent les communautés qu'ils servent. Cette association a aussi parrainé une série d'ateliers régionaux sur les programmes reliés au multiculturalisme dans différents collèges partout au pays.

L'Alberta Vocational College a réussi à mettre en oeuvre un processus de changement institutionnel, à la suite d'une évaluation de besoins visant à déterminer de quelle façon il répondait aux besoins d'une population étudiante et d'un effectif multiculturels. Il a aussi organisé des ateliers à l'intention des directeurs, des enseignants et du personnel de soutien et il s'est occupé de la formation des personnes chargées d'animer les ateliers.

Pour sa part, la Fédération des cégeps a organisé une rencontre de trois jours à l'intention des administrateurs et des enseignants qui prennent part au processus d'intégration des étudiants appartenant à des minorités ethnoculturelles au niveau collégial. Au Manitoba, le Centre for Intercultural Development du collège communautaire de Red River a conçu et mis en place des cours de formation interculturelle dans le cadre d'un programme de certificat d'études postsecondaires. Le conseil des recteurs d'université de la Nouvelle-Ecosse a élaboré un plan d'action visant à accroître la représentation des Noirs et des Micmacs dans les universités de la province. En Ontario, le comité pour un enseignement interculturel et interracial dans les écoles professionnelles postsecondaires confère de deux jours sur l'intégration de l'enseignement interculturel dans les écoles professionnelles postsecondaires.

### Formation des enseignants

En 1990-1991, une plus grande attention a été prêtée à la formation des enseignants. Par exemple, l'Université de la Colombie-Britannique a créé une chaire en éducation multiculturelle, et la Faculté des sciences de l'éducation de



## Justice

Les avocats, juges et autres professionnels de la justice sont aussi de plus en plus sensibles à notre réalité multiculturelle. Par exemple, le Centre canadien de la magistrature (maintenant appelé l'Institut canadien de la magistrature) a organisé une séance d'information sur les relations raciales et la diversité culturelle dans le cadre d'un atelier d'éducation tenu à Halifax, en juin 1990. Les participants à l'atelier, notamment des juges des cours fédérales et provinciales, se sont penchés sur les droits à l'égalité au Canada et sur la nécessité de sensibiliser davantage la population canadienne aux groupes minoritaires.

À Banff, en mai 1990, le Western Judicial Education Centre a organisé un atelier visant à sensibiliser des juges et d'autres professionnels de la justice au contexte social dans lequel les prononcés de sentence ont lieu, particulièrement en ce qui concerne les autochtones. L'atelier, mis sur pied en collaboration avec le conseil tribal des Premières Nations du South Island, portait aussi sur le traitement réservé aux femmes par le système judiciaire.

## Éducation

Le système d'éducation a une influence et des répercussions profondes sur le développement d'une perception positive du multiculturalisme chez les jeunes. Les responsables du programme ont concentré leurs efforts sur des stratégies de changements institutionnels visant l'élaboration de politiques sur les relations raciales, la représentation des minorités, l'accès à l'éducation, l'équité, les problèmes rencontrés par les élèves autochtones, l'extension des services et la formation des enseignants.

## Écoles primaires et secondaires

Le conseil scolaire du district de Bedford (comité de Halifax) a élaboré une stratégie globale de cinq ans sur les changements institutionnels visant à intégrer les relations raciales à chaque niveau des conseils scolaires. Enseignants, parents, élèves et administrateurs ont tous participé à l'élaboration de la stratégie, laquelle sert de modèle pour tous les autres conseils scolaires du Canada.

Dans le domaine de l'élaboration de ressources didactiques, Penny Ritco, en collaboration avec l'Office national du film, a reçu des fonds pour la réalisation et la production de quatre films antiracisme destinés aux enfants âgés de cinq à dix ans. Par ailleurs, à Saint John (Nouveau-Brunswick), un groupe communautaire de Noirs, appelé Pride of Race, Unity and Dignity through Education, a organisé des séances de sensibilisation interculturelle dans les écoles afin d'aider à intégrer l'histoire des Noirs au programme d'études scolaires.

services policiers et la diversité culturelle du Canada. Trois grandes questions y sont abordées : le recrutement de membres des minorités visibles, la formation des policiers en relations interculturelles et raciales ainsi que l'amélioration des relations avec les communautés.

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada s'est joint à Emploi et Immigration Canada (EIC) pour offrir à 92 jeunes membres de minorités visibles et de groupes autochtones un emploi d'été dans le service de police de seize municipalités du Canada. D'un côté, les jeunes ont eu l'occasion de mieux connaître les différents aspects du travail policier et, de l'autre côté, les policiers ont eu la possibilité de mieux comprendre les préoccupations des jeunes provenant de divers milieux culturels. Les seize municipalités qui participaient au programme étaient Vancouver, Delta, Port Moody, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Gloucester, Nepean, Kanata, Montréal, Saint John, Halifax et Dartmouth. Couronnée de succès, l'initiative a permis à plusieurs élèves d'être recrutés comme cadets.

Plusieurs conférences ou colloques importants sur les services policiers ont eu lieu à travers le pays. En mai, le service de police de Calgary a organisé la Conférence nationale sur la formation des policiers au cours de laquelle les participants ont abordé, entre autres sujets, la formation interculturelle des représentants d'organismes d'exécution de la loi, ainsi que les répercussions de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* sur les services de police. De plus, un colloque sur les services de police en milieu multiculturel a eu lieu en juillet à Moncton, au Nouveau-Brunswick. L'Association des chefs de police de l'Atlantique a ainsi eu l'occasion d'examiner la question des relations police-minorités pendant sa conférence annuelle. Par ailleurs, des représentants se sont réunis à Montréal, en septembre, à l'occasion de la conférence «La police à l'heure de la concertation», afin de trouver des façons de renforcer et d'améliorer les relations entre la police, les communautés culturelles et les autochtones.

La police, le Ministère et les communautés ont également uni leurs efforts au niveau régional. Par exemple, le service de police de la ville de Québec a reçu des fonds afin d'élaborer un programme de formation interculturelle à l'intention de tous ses agents. À Thompson, au Manitoba, le Kceawatimow! Okimakanak, le Ministère et la GRC ont organisé un atelier de trois jours sur les relations interculturelles dans les collectivités septentrionales de la province. En Nouvelle-Écosse, un comité communautaire formé de représentants des Micmacs, des Noirs, des groupes ethnoculturels, de la GRC, des services policiers métropolitains et des conseils scolaires a organisé une conférence de deux jours sur des questions liées aux services policiers. Les 129 délégués y ont formulé des recommandations visant à «éliminer les obstacles»; les actes de la conférence ont été enregistrés sur bande vidéo, à des fins de formation des agents de police.

## CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

Avant de procéder à des changements, les institutions doivent reconnaître la nécessité de changer. La volonté de changer peut tout d'abord se faire à la suite de vastes initiatives de sensibilisation. Par exemple, le Multicultural Council of Saskatchewan a organisé un colloque sur la compréhension interculturelle qui portait sur six grands secteurs : les travailleurs de première ligne des services de police et des services sociaux, le lieu de travail, les médias, le grand public, l'éducation, ainsi que la formation dans le domaine des relations interculturelles. Il s'agissait de la première rencontre importante des principaux intervenants du milieu des affaires, des syndicats, du gouvernement, des églises, des services sociaux, du domaine de l'enseignement et de la police.

Une fois que les dirigeants d'une institution ont reconnu la nécessité de changer, ils cherchent à se renseigner sur les questions en cause, à réunir des données sur lesquelles seront fondées leurs décisions et à évaluer les modèles existants. L'institution peut tirer parti des expériences d'individus qui ont été exclus dans le passé, ainsi que de celles d'autres institutions qui ont déjà élaboré et mis en oeuvre avec succès des stratégies de changement.

## Services de police

Les années 1990 posent de nombreux défis aux services de police. La mise en oeuvre de services de qualité au niveau local repose sur le leadership et les activités de planification. Au centre de cette démarche se trouvent les partenariats établis entre la police, les communautés et d'autres organismes de services publics.

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, le Solliciteur général du Canada ainsi que le Solliciteur général de l'Ontario ont continué à unir leurs efforts en vue de la création d'un centre multiculturel d'information sur les services de police. Connus sous le nom de Centre canadien d'information sur les relations entre la police et les minorités raciales, il sera le résultat de deux partenariats stratégiques : un regroupement fédéral-provincial des principaux intervenants responsables des services de police au Canada, ainsi qu'un partenariat entre les corps policiers et les groupes et organisations représentant les minorités visibles et les autochtones. Le Centre fait fonction de point de convergence national pour la promotion de relations harmonieuses, d'une part entre les agents de police et les organismes policiers et, d'autre part, entre les membres des minorités visibles et les autochtones de même que les organismes représentant ces personnes. Il sera également chargé de la prévention des incidents caractérisés par les préjugés raciaux et la discrimination.

Le comité de liaison entre la police et les communautés culturelles de l'Association canadienne des chefs de police a élaboré un plan d'action triennal portant sur les

## PROGRAMME DES RELATIONS INTERRACIALES ET DE LA COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE

Le racisme et la discrimination raciale touchent la vie de tous les Canadiens, quel que soit leur âge. Il va de soi que nous voulons tous vivre dans un pays juste et plus accueillant, et non dans une société divisée par des tensions raciales. Nous avons tous la responsabilité de nous entraider pour édifier une société multiculturelle dynamique et tournée vers l'avenir qui tient compte de tous les citoyens et de laquelle nous pouvons tous être fiers.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* énonce la politique du gouvernement du Canada visant à promouvoir la participation pleine et équitable des personnes et des communautés de toutes origines au développement continu de la société canadienne. Elle appelle en outre le gouvernement à aider à éliminer tout obstacle à cette participation et l'engage à promouvoir la compréhension et la créativité engendrées par l'interaction de personnes et de collectivités de différentes origines. De plus, la Loi encourage et aide les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques du pays à respecter le caractère multiculturel du Canada et à en tenir compte.

Les objectifs du Programme des relations interraciales et de la compréhension interculturelle sont de contribuer à l'élimination du racisme et de la discrimination raciale, d'aider les institutions canadiennes à tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada et à s'adapter à celle-ci, ainsi que de promouvoir la compréhension interculturelle et les principes de l'égalité et de l'accès.

En 1990-1991, les changements institutionnels, l'information du public, la sensibilisation au niveau communautaire, la formation interculturelle et la recherche ont été les cinq grands secteurs sur lesquels les efforts du programme ont porté dans le but de promouvoir l'égalité et l'accès pour tous les Canadiens de favoriser le changement social. Des activités d'information du public ont été appuyées, notamment celles entourant le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, de même que des activités visant à répondre aux préoccupations en matière de relations raciales qu'éprouvent les jeunes appartenant aux minorités visibles et les jeunes autochtones, ainsi que les Canadiens d'origine autochtone. Ces initiatives ont été réalisées grâce à l'importante participation des collectivités, des institutions et des organisations concernées.



Le rôle plus vaste de la politique du multiculturalisme et des programmes du Ministère a été reconnu et appuyé par les organisations qui étudient la façon dont les institutions répondent à la diversité culturelle. Par exemple, en février 1991, le Conseil économique du Canada a examiné l'efficacité du multiculturalisme comme outil de promotion de la diversité. Par comparaison avec d'autres pays, le Conseil économique a déclaré que l'approche adoptée par le Canada — l'intégration par la voie d'un multiculturalisme efficace — est préférable à l'assimilation et à d'autres moyens employés pour répondre à la diversité ethnoculturelle d'une population.

Malgré certaines préoccupations à l'égard du multiculturalisme dont on a récemment beaucoup parlé, nous avons maintenant raison de croire que la majorité des Canadiens comprend l'importance de la politique et des programmes du multiculturalisme. En juillet 1991, un sondage national réalisé par la firme Angus Reid a révélé ce qui suit : 76 pour cent des Canadiens comprennent que le multiculturalisme vise les Canadiens de toutes origines; 77 pour cent des Canadiens croient que la politique canadienne du multiculturalisme enrichit la culture de notre pays; une énorme proportion de Canadiens, soit 85 pour cent, sont très favorables à l'objectif de la politique du multiculturalisme visant à assurer l'égalité de tous les Canadiens; un très grand nombre de Canadiens, soit 73 pour cent, appuient les objectifs de la politique visant l'intégration; enfin, un nombre tout aussi élevé de Canadiens, soit 74 pour cent, sont en faveur de la façon dont la politique du multiculturalisme contribue à aider la société canadienne à répondre à la diversité culturelle.

Des efforts considérables ont été faits pour s'assurer que les programmes du multiculturalisme demeurent adaptés aux besoins de la société canadienne. En 1990-1991, plusieurs nouveaux éléments importants ont été intégrés aux programmes, dans le prolongement des orientations fondamentales des programmes du multiculturalisme qui ont été établies en 1988. Voici quelques exemples de ces nouveaux éléments : une plus grande participation aux questions touchant les services de police et la justice dans le cadre du Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle; l'ajout d'un volet «Accessibilité aux arts» au Programme des cultures et des langues ancestrales; et une plus grande importance accordée aux mesures de lutte contre la violence familiale dans le cadre du Programme de participation et d'appui communautaire. De plus, le 1<sup>er</sup> février 1991, les projets de loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales et l'Institut canadien des langues patrimoniales ont reçu la sanction royale. Une fois qu'ils seront établis, ces centres aideront à accroître l'efficacité de la recherche et du partage d'information dans ces domaines.

## PARTIE I MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA

Le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté a été officiellement créé le 21 avril 1991, date de la proclamation du projet de loi C-18. Il réunit deux sphères d'activité du gouvernement fédéral qui représentaient des aspects fondamentaux de l'identité canadienne : la citoyenneté, du fait que les Canadiens sont unis par leurs valeurs communes et leur attachement au Canada; et le multiculturalisme, étant donné la diversité qui caractérise les origines et les antécédents culturels des Canadiens.

Le Ministère oeuvre à renforcer les liens de citoyenneté chez tous les Canadiens, afin de leur permettre de contribuer pleinement à la détermination et au façonnement de l'avenir de la nation, indépendamment de toute discrimination. Ses politiques et programmes visent à promouvoir la reconnaissance du fait que la citoyenneté canadienne est le pivot de notre unité en tant que peuple; à encourager une participation active et responsable à la société canadienne; et à aider à supprimer les obstacles à l'égalité des droits et des responsabilités — des obstacles comme le racisme, un faible niveau d'alphabétisme, les problèmes d'intégration et le mépris des droits d'autrui.

Les programmes du Ministère comprennent : Enregistrement et promotion de la citoyenneté, Multiculturalisme, Droits de la personne, Soutien aux organismes volontaires et Alphabétisation. Le Ministère a des bureaux dans toutes les provinces et dans les territoires.

## PROGRAMMES DU MULTICULTURALISME

Le multiculturalisme des années 1990 vise à supprimer les obstacles à la pleine participation, à la pleine contribution et à la citoyenneté à part entière de tous les Canadiens, indépendamment de leurs antécédents ou de leur patrimoine culturel. La politique canadienne du multiculturalisme contribue à favoriser l'adaptation à la diversité culturelle croissante du Canada, à promouvoir l'unité canadienne et à assurer que tous les Canadiens prennent une part active à la vie sociale, culturelle, économique et politique du Canada.



# INTRODUCTION

Ceci est le troisième rapport annuel sur l'application de la Loi sur le  
*multiculturalisme canadien*.

La partie I du rapport décrit de quelle façon les activités menées par les programmes qui relèvent de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont contribué à la réalisation des objectifs énoncés au paragraphe 3(1) de la Loi. Ces activités illustrent la nature et la diversité des actions appuyées ou entreprises par le secteur du multiculturalisme et celui de la citoyenneté durant la phase de transition vers la création du nouveau ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Elles ne sont nullement exhaustives et ne servent qu'à mettre en relief les activités qui sont menées à tous les niveaux et dans tout le pays. Celles menées dans le cadre des programmes du multiculturalisme représentent un échantillon des activités de ce secteur. Celles qui relèvent des programmes de la citoyenneté montrent de quelle façon chacun de ceux-ci répond à la politique du multiculturalisme.

La partie II du rapport décrit les mesures que les institutions fédérales ont prises pour veiller à ce que leurs politiques et leurs programmes correspondent aux intérêts et aux préoccupations des Canadiens de toutes origines, conformément au paragraphe 3(2) de la Loi. Outre le compte rendu des activités de chacune des institutions, un graphique montrant le degré général de mise en oeuvre de la politique du multiculturalisme dans les institutions fédérales est présenté à l'annexe I.



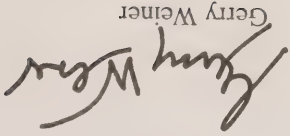
Ces obstacles, engendrés par le racisme, les préjugés et l'exclusion du courant majoritaire de la société, doivent être supprimés — en effet, on ne peut éprouver un véritable sentiment d'appartenance à la société que si l'on a la possibilité d'y participer pleinement. C'est ainsi que nous pourrions oeuvrer tous ensemble à faire du Canada le meilleur pays qui soit.

D'autres en sont venus à la même conclusion. En février 1991, le Conseil économique du Canada a publié un rapport intitulé *Le nouveau visage du Canada*. Le Conseil a conclu que l'approche d'intégration associée au multiculturalisme est supérieure à l'assimilation comme façon de répondre à la diversité. Une politique d'intégration contribue à promouvoir la participation entière à la société, tout en valorisant l'identité culturelle. À la suite d'une analyse de nombreux sondages d'opinion publique, le Conseil a déterminé que la majorité des Canadiens appuient l'approche intégrationniste prônée par la politique canadienne du multiculturalisme. Le Conseil a également conclu que le multiculturalisme a « déjà permis de remporter quelques succès dans la lutte contre l'intolérance au sein de la société canadienne ».

Dans un autre important rapport publié en 1991, les Commissaires du Forum des citoyens ont déclaré que « le but premier du multiculturalisme devrait être d'établir une société dynamique, ouverte à tous et, partant, d'encourager le vrai respect de la diversité. » Les Commissaires ont également affirmé que le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté a réalisé des progrès en ce sens. En effet, le gros du budget du ministère sert à aider les néo-Canadiens et les communautés ethnoculturelles minoritaires à jouer un rôle actif au sein de la société canadienne et à promouvoir des relations interraciales plus harmonieuses et une meilleure compréhension interculturelle.

Vous trouverez, dans les pages qui suivent, des détails sur la façon dont la politique canadienne du multiculturalisme est appliquée par le biais des programmes et politiques du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et de ceux d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. La politique du multiculturalisme répond aux besoins d'aujourd'hui et à ceux de l'avenir. Elle garantit à chaque Canadien la possibilité de participer pleinement et activement à la vie du pays en tant que citoyen. Le multiculturalisme établit un rapprochement entre les gens et supprime les obstacles qui divisent et excluent les Canadiens. Elle reconnaît que malgré nos origines différentes, nous partageons tous une fierté envers notre pays, un engagement à l'égard des valeurs et des traditions du Canada et une fierté d'appartenir à la nation la plus progressiste au monde.

Le ministre du Multiculturalisme  
et de la Citoyenneté,

  
Gerry Weiner

# AVANT-PROPOS DU MINISTRE

J'estime que Multiculturalisme et Citoyenneté Canada est le ministère des années quatre-vingt-dix. Il a pour mandat de renforcer les liens qui unissent les Canadiens en encourageant ceux-ci à assumer pleinement leur citoyenneté et en oeuvrant à éliminer la discrimination raciale. Ces défis touchent au coeur et à l'âme de notre pays.

Dans l'introduction du document énonçant les propositions constitutionnelles du gouvernement fédéral, intitulé *Bâtir ensemble l'avenir du Canada*, on nous exhorte à «préserver, pour nous et nos enfants, ce que ce pays a de grand». Voilà précisément ce que visent les programmes du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. En effet, nous nous efforçons de garantir l'égalité de tous les citoyens du pays et de créer une société où les Canadiens, indépendamment de leurs origines, peuvent travailler et vivre ensemble en harmonie; une société où tous sont traités avec équité et à laquelle chacun peut contribuer à la pleine mesure de ses capacités, dans son propre intérêt et dans celui de tous les Canadiens.

Que pensent les Canadiens de la politique du multiculturalisme? Appuient-ils généralement le multiculturalisme et le concept selon lequel la citoyenneté englobe tous les Canadiens? Des recherches récentes démontrent que la plupart des Canadiens appuient les principes qui sous-tendent la politique du multiculturalisme. Voici ce qu'a révélé un sondage mené par la firme Angus Reid en 1991 auprès de 3 327 Canadiens :

- 95 % des Canadiens croient que l'on peut être fier d'être Canadien tout en étant fier de son patrimoine;
- 78 % croient que les Canadiens partagent de nombreuses valeurs et 91 % estiment que celles-ci contribuent de façon importante à nous unir en tant que peuple;
- 78 % croient que le multiculturalisme donne aux Canadiens d'origines culturelles différentes un sentiment d'appartenance au pays; et
- 89 % sont en faveur de l'adoption de mesures d'éducation du public visant à éliminer la discrimination raciale.

Ces résultats sont pleins de promesses. Un tel appui offre une base solide pour les efforts que le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et moi-même déployons afin d'unir notre société de plus en plus diverse. La citoyenneté canadienne est un symbole de tout ce qui nous unit en tant que Canadiens. Nous assumons notre citoyenneté en participant de façon active et responsable à la vie de la nation. Cependant, il existe des obstacles qui empêchent de nombreux Canadiens de participer pleinement.



# TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS DU MINISTRE VII

INTRODUCTION IX

PARTIE I : MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA 1

PROGRAMMES DU MULTICULTURALISME 1

Relations interraciales et compréhension interculturelle 3  
Cultures et langues ancestrales 20  
Participation et appui communautaire 29  
Activités du ministère 37

PROGRAMMES DE LA CITOYENNETÉ 42

Enregistrement et promotion de la citoyenneté 42  
Programme national d'alphabétisation 46  
Direction de l'action volontaire 47  
Programme des droits de la personne 49

PARTIE II : MISE EN OEUVRE À

L'ÉCHELLE DU GOUVERNEMENT 53

Affaires culturelles et identité nationale 56

Affaires économiques 71

Commerce international, politique étrangère et 94

politique en matière de défense 99

Justice et affaires juridiques 106

Opérations du gouvernement 113

Politique sociale et politique en matière de santé

## ANNEXES

I. Le multiculturalisme dans

les institutions fédérales

II. Institutions fédérales, par catégories

III. La Loi sur le multiculturalisme canadien





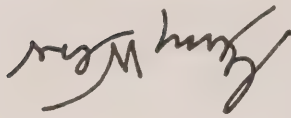
Son Excellence le très honorable Ramon Hnatyshyn  
Gouverneur général du Canada  
Ottawa

Excellence,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le troisième Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1990-1991.

Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

Le ministre du Multiculturalisme  
et de la Citoyenneté,



Gerry Weiner

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992  
N° de cat. C195-1/1991  
ISBN 0-662-58817-7

915400035



Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada  
Multiculturalism and  
Citizenship Canada

L'application de la

# LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

R A P P O R T A N N U E L 1 9 9 0 - 1 9 9 1

Canada







Canada

# LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

R A P P O R T   A N N U E L   1 9 9 0 - 1 9 9 1

L'application de la

Multiculturalism and  
Citizenship Canada

Multiculturalisme et  
Citoyenneté Canada









DEC 1 1995



